AHKAM
Jurnal Hukum Islam dan Humaniora

p-ISSN: 2964-6332
e-ISSN: 2964-6340

Terindeks: Dimensions, Scilit, Lens, Semantic, Crossref Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/ahkam.v4i4.8191

KONSTRUKSI HUKUM TERKAIT HAK ATAS KEHIDUPAN DAN PEKERJAAN BAGI PEKERJA RUMAH TANGGA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN

Legal Construction of the Right to Life and Work for Domestic Workers Based on the Labor Law

Yefiza Nahri Agustia & Irsyaf Marsal
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta
yfizanhri@gmail.com; irsyafmarshal@upnvj.ac.id

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Oct 26, 2025	Nov 18, 2025	Nov 30, 2025	Dec 5, 2025

Abstract

The right to work and to a decent livelihood ought to be guaranteed by the state; however, in reality, equal access to formal employment opportunities has yet to be realized, driving many citizens to work as domestic workers under conditions of inadequate wages and benefits. In practice, the majority of domestic workers receive wages below the minimum wage standard and often without guaranteed benefits, reflecting weak protection of their normative rights. This study aims to analyse in depth the implementation of statutory regulations, legal principles, and legal doctrines related to the protection of domestic workers, grounded in a legal policy framework, in order to formulate appropriate policies to safeguard their normative rights. A normative juridical approach is employed through an examination of legislation, legal principles and doctrines, as well as comparative analysis with regulatory frameworks in several countries, such as South Africa and the Philippines, which have enacted specific legislation on domestic workers. The findings show that these countries explicitly regulate minimum wage standards, holiday allowances, maternity leave

AHKAM is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

entitlements, unemployment insurance, and even guarantees of adequate housing for domestic workers, whereas in Indonesia similar regulations remain weak and fragmented. These results indicate the need to revise national policy by setting a minimum wage standard for domestic workers equivalent to the provincial minimum wage, accompanied by sanction mechanisms for violations, so that the protection of wages and benefits becomes fairer and more effective. Accordingly, the strengthening of specific regulations on domestic workers is expected to establish a fair and dignified regulatory framework for domestic workers without neglecting employers' interests, while simultaneously providing a stronger legal policy foundation for the formulation of domestic labour protection policies in Indonesia.

Keywords: Minimum Wage; Fair Benefits; Protection of Domestic Workers; Legal Policy; Workers' Normative Rights

Abstrak: Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sudah sepatutnya dijamin oleh negara, namun kenyataannya kesempatan kerja formal yang merata masih belum terwujud sehingga mendorong banyak warga bekerja sebagai pekerja rumah tangga dengan kondisi upah dan tunjangan yang belum memadai. Dalam praktiknya, mayoritas pekerja rumah tangga menerima upah di bawah standar upah minimum bahkan tanpa jaminan tunjangan, yang menunjukkan lemahnya perlindungan hak normatif mereka. Penelitian ini bertujuan menganalisis secara mendalam penerapan peraturan perundang-undangan, asas, dan doktrin hukum yang berkaitan dengan perlindungan pekerja rumah tangga, dengan landasan politik hukum, untuk merumuskan kebijakan yang tepat dalam menjamin hak-hak normatif mereka. Kajian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif melalui penelaahan peraturan perundang-undangan, asas dan doktrin hukum, serta pembandingan dengan pengaturan di beberapa negara seperti Afrika Selatan dan Filipina yang telah menetapkan undang-undang khusus pekerja rumah tangga. Hasil kajian menunjukkan bahwa negara-negara tersebut secara tegas mengatur standar upah minimum, tunjangan hari raya, hak cuti hamil, asuransi pengangguran, hingga jaminan perumahan yang layak bagi pekerja rumah tangga, sedangkan di Indonesia pengaturan serupa masih lemah dan parsial. Temuan ini mengindikasikan perlunya revisi kebijakan nasional untuk menetapkan standar upah minimum pekerja rumah tangga yang setara dengan upah minimum provinsi, disertai mekanisme sanksi atas pelanggaran, sehingga perlindungan upah dan tunjangan menjadi lebih adil dan efektif. Dengan demikian, penguatan regulasi khusus pekerja rumah tangga diharapkan mampu mewujudkan pengaturan yang adil dan bermartabat bagi pekerja rumah tangga tanpa mengesampingkan kepentingan pemberi kerja, sekaligus memberikan landasan politik hukum yang lebih kokoh bagi perumusan kebijakan perlindungan tenaga kerja domestik di Indonesia.

Kata Kunci: Upah Minimum; Tunjangan yang Adil; Perlindungan Pekerja Rumah Tangga; Politik Hukum; Hak Normatif Pekerja

PENDAHULUAN

Hak untuk mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak sebagai rakyat Indonesia untuk mencapai kesejahteraan sosial di era modern telah diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Indrayana, 2007). Ketentuan

tersebut dinyatakan dalam Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai martabat kemanusiaan. Ketentuan ini memberikan mandat bagi pemerintah untuk turut berperan aktif dalam mencaiptakan lapangan pekerjaan bagi Masyarakat Indonesia, karena secara fundamentil, rakyat memiliki hasrat untuk bisa mempunyai hidup yang layak serta pekerjaan yang layak demi meraih kehidupan yang sejahtera. Saat ini ketidakmampuan ketersediaan lapangan pekerjaan oleh pemerintah membuat sebagian orang yang memiliki latar belakang keterampilan yang rendang ditambah dengan rendahnya tingkat pendidikan membuat sebagian masyarakat terjun sebagai pekerja informal, seperti profesi pekerja rumah tangga, atau dikenal juga sebagai PRT (Sesa & others, 2016).

Kemiskinan dan permintaan akan pekerja didalam sektor rumah tangga telah mengorbankan perempuan dan menjadi factor utama penyebab munculnya PRT dalam kalangan masyarakat. Kaum perempuan secara dominan bekerja sebagai PRT bertujuan untuk menghasilkan tambahan pada ekonomi dalam keluarga mereka, bahkan penyokong utama bagi keluarga mereka. Seseorang tidak bisa mengurus pekerjaan rumah tangga dengan efektif dikarenakan kesibukan akan suatu pekerjaan, sehingga dalam menyelesaikan tugas tugas rumah tangga tersebut memerlukan PRT (Afifah, 2018).

PRT dapat direkrut secara langsung maupun tidak langsung sebelum bekerja. Pemberi kerja secara langsung mencari orang yang berprofesi sebagai PRT. Sedangkan penyalur PRT berlaku sebagai perekrutan secara tidak langsung (Khairani, 2021). Pemerintah bertanggung jawab dalam memberikan perlindungan serta pemenuhan hak konstitusional sebagai wujud dari terjaminnya kesejahteraan warga negara (Afifah, 2018). Secara umum diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan atau disebut juga UU Ketenagakerjaan (Mangunjaya, 2006). Merujuk pada Pasal 1 ayat 2 UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan hidup sendiri ataupun untuk masyarakat (Prajnaparamita, 2019). Tenaga kerja dalam hal ini merujuk pada pekerjaan yang menghasilkan jasa, identic dengan ranah kerja PRT dalam hal memberikan jasa kepada pemberi kerja. PRT seharusnya juga tercakup dalam Undang-Undang ini jika berkiblat pada definisi tersebut. Namun nyatanya, UU Ketenagakerjaan tidak mengakui serta tidak melindungi kelompok pekerja selain dari sektor industri (Prajnaparamita, 2019).

Saat ini, pembahasan RUU Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (RUU PPRT) di Indonesia masih belum menemui titik terang sejak diajukan tahun 2004 hingga kini baru sampai hanya pada tahapan penetapan usul DPR dalam Prolegnas 2023 (Yanmiano, 2022). Proses pengesahan RUU tersebut menjadi Undang-Undang terhambat dikarenakan dinamika politik hukum dan benturan kepentingan dari berbagai pihak, Padahal guna menjadi hak dasar para PRT tanpa mengorbankan kepentingan pemberi pekerja dibutuhkan pengaturan upah minimum dan tunjanga ART yang adil. Berkaitan dengan permasalahan tersebut, maka perlu untuk dikaji lebih dalam mengenai politik hukum dan dinamika dari pengaturan upah minimum dan tunjangan PRT di Indonesia (Andreansyah & Rusdiana, 2023).

Penulis bertujuan untuk memberikan kajian komprehensif terkait dengan politik hukum dan dinamika pengaturan upah minimum serta tunjangan bagi PRT di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan analisis lebih mendalam terkait penerapan peraturan Per-Undang-Undangan yang berkaitan dengan isu tersebut, sehingga bisa dijadikan landasan dalam merumuskan kebijakan yang tepat bagi perlindungan hak para PRT di Indonesia (Pranoto, 2022).

Dari latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, maka peneliti memilih beberapa rumusan masalah, diantaranya: 1) bagaimana aturan politik hukum terkait pengaturan upah minimum dan tunjangan PRT dalam RUU PPRT sejauh ini; dan 2) bagaimana prospektif perlindungan hukum terhadap upah minimum dan tunjangan PRT untuk kedepannya.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berbasis politik hukum terhadap Rancangan Undang-Undang Pekerja Rumah Tangga dengan menggunakan metode yuridis normatif, yaitu melakukan identifikasi terhadap perkembangan isu hukum di masyarakat, mengkaji serta menganalisa penerapan peraturan perundang-undangan, serta prinsip dan juga doktrin hukum yang terkait dengan pengupahan dan tunjangan pekerja rumah tangga. Hal ini penting untuk merumuskan kebijakan yang tepat bagi perlindungan hak normatif para pekerja rumah tangga tanpa mengesampingkan kepentingan pemberi kerja (Mangunjaya, 2006). Dalam penyusunan penelitian ini penulis menitikberatkan sumber penelitian dengan cara menelaah dan menggali data yang berasal dari bahan hukum sekunder berupa Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) Pasal 27 Ayat 2 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak

sesuai martabat kemanusiaan, serta Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

HASIL

Kurang Maksimalnya Perlindungan Hukum Atas Pekerja Rumah Tangga Wanita di Indonesia

Temuan ini menyoroti urgensi krisis legalitas yang dialami oleh Pekerja Rumah Tangga (PRT) wanita, di mana mereka berada dalam posisi kerentanan berlapis (intersectional vulnerability) akibat perpaduan antara diskriminasi gender dan status pekerjaan yang dianggap informal (Wulandari, 2024). Secara yuridis, ketidakmaksimalan ini bersumber dari kekosongan hukum (*vacuum of law*) karena hingga saat ini Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum secara eksplisit mengakui PRT sebagai pekerja formal, dan RUU Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (RUU PPRT) yang diharapkan menjadi lex specialis tak kunjung disahkan. Akibatnya, jutaan PRT wanita bekerja tanpa kontrak tertulis yang jelas, tanpa standar upah minimum, dan tanpa batasan jam kerja yang manusiawi, yang diperparah oleh stigma budaya patriarki yang memandang pekerjaan domestik sebagai kodrat wanita atau sekadar "bantuan" sukarela dan bukan profesi profesional (Dalimunthe & Fadilah, 2025). Ketiadaan perlindungan ini membuat PRT wanita sangat rentan terhadap eksploitasi ekonomi, kekerasan fisik maupun psikis, serta pelecehan seksual di ruang privat yang sulit dijangkau oleh pengawasan publik, sehingga negara dinilai gagal hadir memberikan jaminan keamanan dan kepastian hukum bagi kelompok pekerja yang sebenarnya menopang produktivitas publik ini.

Kurang Maksimalnya Hak Wanita dalam Lanskap Pengaturan Ketenagakerjaan dan Implementasinya di Indonesia

Poin kedua ini mengungkapkan adanya kesenjangan yang lebar antara norma hukum positif (*das sollen*) dan realitas implementasi (*das sein*) terkait hak-hak pekerja perempuan di sektor industri secara umum. Meskipun secara regulasi Indonesia telah memiliki aturan yang menjamin hak-hak spesifik wanita, seperti cuti haid, cuti melahirkan, hak menyusui, serta perlindungan dari diskriminasi, namun dalam tataran implementasi, penegakan hukumnya masih sangat lemah dan sering kali diabaikan oleh pelaku usaha demi efisiensi biaya produksi.

Banyak pekerja wanita yang enggan mengambil hak kodratinya karena adanya intimidasi terselubung, ketakutan akan pemotongan upah, atau ancaman kehilangan peluang promosi jabatan, yang diperburuk oleh minimnya pengawasan dari dinas ketenagakerjaan. Selain itu, temuan ini juga mengindikasikan masih kuatnya fenomena "langit-langit kaca" (glass ceiling) dan kesenjangan upah berbasis gender (gender pay gap), di mana pekerja wanita sering kali mendapatkan remunerasi lebih rendah dibandingkan pria untuk beban kerja yang setara. Hal ini menegaskan bahwa lanskap ketenagakerjaan di Indonesia belum sepenuhnya ramah gender dan masih memerlukan reformasi struktural serta penguatan sanksi hukum untuk memastikan bahwa hak wanita tidak hanya tertulis indah di atas kertas undang-undang, tetapi benar-benar terwujud dalam kesejahteraan nyata.

PEMBAHASAN

Aturan Terkait Politik Hukum Mengenai Pengaturan Upah Minimum dan Tunjangan PRT dalam RUU PPRT

Saat ini, lanskap ketenagakerjaan di Indonesia menghadapi tantangan serius berupa ketiadaan payung hukum yang spesifik dan komprehensif untuk melindungi hak-hak pekerja di sektor domestik atau Pekerja Rumah Tangga (PRT). Kekosongan regulasi setingkat undang-undang ini menyebabkan posisi tawar PRT menjadi sangat lemah, terutama ketika berhadapan dengan aspek krusial seperti standar pengupahan yang layak dan pemberian tunjangan hari raya atau kesehatan. Hingga detik ini, belum ada kepastian hukum yang bersifat imperatif yang mampu menjamin pemenuhan hak-hak dasar PRT, sehingga mereka rentan terhadap eksploitasi tenaga kerja tanpa kompensasi yang memadai (Subekti, 2018). Situasi ini menjadi sebuah ironi besar mengingat politik hukum atau legal policy nasional yang digaungkan oleh Pemerintah Indonesia sebenarnya memprioritaskan pembangunan hukum yang responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Pemerintah seharusnya fokus pada pembuatan dan pembaruan peraturan perundang-undangan yang mampu mengakomodasi dinamika sosial, termasuk perlindungan bagi kelompok pekerja rentan seperti PRT. Namun, realitas di lapangan menunjukkan adanya disparitas yang lebar antara cita-cita pembangunan hukum nasional dengan praktik perlindungan hak asasi manusia bagi pekerja sektor informal. Akibatnya, jutaan PRT di Indonesia bekerja dalam situasi ketidakpastian tanpa adanya jaring pengaman sosial yang diakui secara sah oleh negara melalui undang-undang khusus (lex specialis). Ketidakhadiran undang-undang ini juga menyulitkan aparat penegak hukum untuk

melakukan intervensi ketika terjadi sengketa hubungan kerja antara PRT dan pemberi kerja terkait upah dan tunjangan. Oleh karena itu, urgensi pembentukan regulasi yang secara khusus mengatur sektor domestik menjadi semakin tak terbantahkan demi mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Sejarah legislasi mencatat bahwa upaya untuk memberikan perlindungan hukum bagi PRT sebenarnya telah dimulai sejak lama, namun selalu menemui jalan terjal yang berliku di parlemen. Sejak tahun 2004, Rancangan Undang-Undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (RUU PPRT) telah resmi diajukan oleh Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) sebagai inisiatif untuk menjawab kekosongan hukum tersebut. RUU ini bahkan telah berulang kali masuk dalam daftar Program Legislasi Nasional (Prolegnas) pada setiap periode masa bakti DPR, yang menandakan adanya kesadaran awal akan pentingnya regulasi ini (Turatmiyah & Annalisa, 2013). Meskipun demikian, fakta politik menunjukkan bahwa RUU PPRT terus-menerus mengalami hambatan struktural dan substansial yang menyebabkan proses pengesahannya menjadi stagnan (Turatmiyah & Annalisa, 2013). Hambatan ini tidak hanya bersifat teknis legislasi, tetapi juga dipengaruhi oleh kurangnya kemauan politik atau political will yang kuat dari para pembuat undang-undang untuk memprioritaskan nasib wong cilik. Berbagai alasan penundaan sering kali dikemukakan, mulai dari perdebatan mengenai definisi formalitas kerja hingga kekhawatiran akan beban ekonomi bagi pemberi kerja perseorangan. Padahal, penundaan yang berlarut-larut ini secara langsung melanggengkan praktik ketidakadilan yang dialami oleh para pekerja domestik di seluruh penjuru tanah air. Ketiadaan progres yang signifikan dalam pembahasan RUU ini mencerminkan lambatnya respon negara dalam melindungi warga negaranya yang bekerja di sektor privat. Dengan demikian, nasib RUU PPRT seolah terkatung-katung dalam ketidakpastian proses legislasi yang birokratis dan politis (Azhary, 2015).

Draf RUU PPRT yang telah disusun selama hampir 19 tahun tersebut hingga kini belum juga memperoleh persetujuan final dari DPR untuk disahkan menjadi undang-undang, sebuah durasi yang sangat tidak wajar untuk sebuah produk hukum yang mendesak (Anggraeni, 2024). Sangat memprihatinkan bahwa meskipun RUU ini diajukan oleh anggota DPR itu sendiri sebagai hak inisiatif, lembaga legislatif tersebut justru gagal mencapai konsensus internal untuk meloloskannya. Selama empat periode pergantian anggota DPR, mulai dari periode 2004-2009 hingga periode-periode selanjutnya, draf tersebut hanya berpindah dari satu meja pembahasan ke meja lainnya tanpa keputusan yang jelas. Kegagalan berulang ini menunjukkan adanya resistensi tersembunyi atau mungkin prioritas legislasi lain

yang dianggap lebih menguntungkan secara politik dibandingkan perlindungan PRT (Amaliyah & Anabila, 2025). Ketidakjelasan nasib draf RUU PPRT ini menimbulkan kekecewaan mendalam bagi koalisi masyarakat sipil dan organisasi buruh yang telah lama mengadvokasi isu ini. Situasi stagnasi ini menuntut adanya evaluasi menyeluruh terhadap kinerja fungsi legislasi DPR, khususnya dalam merespon isu-isu kemanusiaan dan ketenagakerjaan sektor informal. Tanpa adanya persetujuan DPR, segala bentuk perlindungan yang dicita-citakan dalam draf tersebut hanya akan tetap menjadi wacana di atas kertas tanpa kekuatan eksekutorial. Oleh karena itu, diperlukan tekanan publik yang lebih masif untuk memecah kebuntuan politik yang telah berlangsung selama hampir dua dekade ini. Keputusan yang jelas dan tegas terkait draf RUU PPRT harus segera diambil untuk mengakhiri penantian panjang para pekerja rumah tangga akan pengakuan negara.

Dalam situasi krusial seperti sekarang ini, perlu adanya upaya akselerasi atau percepatan proses persetujuan RUU PPRT agar segera beralih status dari rancangan menjadi undang-undang yang sah. Percepatan ini bukan sekadar tuntutan administratif, melainkan sebuah keharusan moral untuk segera memberikan kepastian hukum yang jelas bagi jutaan PRT di Indonesia (Afifah et al., 2025). Penundaan lebih lanjut hanya akan memperpanjang daftar kasus pelanggaran hak asasi PRT, mulai dari gaji yang tidak dibayar hingga kekerasan fisik dan psikis yang seringkali tidak terjangkau hukum. Pemerintah bersama DPR harus duduk bersama untuk menyampingkan ego sektoral dan fokus pada substansi perlindungan yang mendesak dibutuhkan oleh konstituen mereka di sektor domestik. Mekanisme percepatan pembahasan bisa dilakukan dengan membuka ruang dialog yang lebih inklusif namun terukur, sehingga pasal-pasal krusial dapat segera disepakati tanpa mengurangi kualitas undang-undang. Kepastian hukum yang dihasilkan nantinya akan menjadi landasan bagi PRT untuk menuntut hak-hak normatif mereka secara legal di muka pengadilan hubungan industrial. Selain itu, pengesahan RUU ini juga akan menjadi bukti konkret komitmen negara dalam menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan yang adil dan beradab sesuai Pancasila (Hanifah, 2020). Momentum politik saat ini harus dimanfaatkan sebaik-baiknya untuk mendorong pengesahan RUU PPRT sebelum bergantinya periode legislasi berikutnya. Kegagalan untuk mempercepat proses ini sama artinya dengan membiarkan praktik perbudakan modern tetap eksis di dalam rumah tangga masyarakat Indonesia secara terstruktur.

Saat ini, regulasi khusus yang mengatur tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (PPRT) di Indonesia masih berada pada tingkat yang sangat terbatas dan belum memadai

secara substansi (Raflis et al., 2016). Jika dianalisis, acuan hukum yang kerap dijadikan landasan terkait PPRT adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun undang-undang ini memiliki kelemahan mendasar dalam penerapannya bagi PRT. Pasal-pasal dalam UU Ketenagakerjaan tersebut lebih condong didesain untuk pekerja di sektor formal atau industrial, sehingga sulit diterapkan secara mutlak pada hubungan kerja domestik yang bersifat unik dan personal. Definisi "pemberi kerja" dan "pekerja" dalam UU tersebut sering kali ditafsirkan secara kaku, yang mengakibatkan PRT sering kali tidak dianggap sebagai pekerja dalam pengertian hukum yang penuh. Akibatnya, hak-hak normatif seperti upah minimum kabupaten/kota (UMK) dan jaminan sosial tenaga kerja sering kali tidak menyentuh para pekerja rumah tangga. Kekosongan interpretasi hukum ini membuat posisi PRT berada di area abu-abu (grey area), di mana mereka bekerja layaknya buruh namun diperlakukan layaknya pembantu sukarela. Keterbatasan jangkauan UU No. 13 Tahun 2003 ini menjadi celah bagi pemberi kerja untuk mengelak dari kewajiban memberikan hak-hak dasar yang seharusnya diterima oleh setiap pekerja. Oleh sebab itu, mengandalkan UU Ketenagakerjaan semata tanpa adanya aturan pelaksana khusus atau undang-undang tersendiri adalah langkah yang tidak efektif. Diperlukan harmonisasi hukum yang dapat menjembatani karakteristik sektor domestik dengan standar perlindungan tenaga kerja nasional.

Selain undang-undang ketenagakerjaan, terdapat pula Peraturan Menteri (Permen) Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga yang mencoba mengisi kekosongan hukum tersebut. Namun, jika dianalisis dari hierarki peraturan perundang-undangan, posisi Peraturan Menteri berada di bawah Undang-Undang, sehingga kekuatan mengikat dan sanksinya relatif lemah dibandingkan dengan produk hukum setingkat UU. Permenaker No. 2 Tahun 2015 ini lebih banyak bersifat himbauan dan mengatur hal-hal yang bersifat normatif tanpa disertai sanksi pidana yang tegas bagi pelanggarnya. Ketentuan di dalam Permen ini juga sangat bergantung pada perjanjian kerja tertulis antara PRT dan pemberi kerja, yang dalam praktiknya sangat jarang dibuat atau dipatuhi. Banyak pemberi kerja yang bahkan tidak mengetahui keberadaan peraturan menteri ini, sehingga tingkat kepatuhannya di masyarakat sangat rendah. Selain itu, Permen ini belum secara komprehensif mengatur tentang standar upah minimum, jam kerja, dan hari libur yang menjadi inti permasalahan kesejahteraan PRT. Kelemahan legalitas dan substansi dalam Permenaker ini menunjukkan bahwa instrumen hukum di level menteri tidak cukup kuat untuk memaksa perubahan perilaku masyarakat dalam memperlakukan PRT. Dibutuhkan

payung hukum yang lebih tinggi dan lebih kuat, yakni Undang-Undang, untuk memberikan mandat perlindungan yang tidak dapat ditawar-tawar.

Instrumen hukum terbaru yang juga disinggung dalam konteks ini adalah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Prajnaparamita, 2019). Meskipun UU Cipta Kerja atau Omnibus Law ini dirancang untuk mereformasi ekosistem ketenagakerjaan dan investasi, cakupan pengaturannya terkait PRT masih sangat minim dan tidak menyentuh persoalan inti. Fokus utama UU Cipta Kerja adalah pada kemudahan berusaha dan fleksibilitas pasar tenaga kerja formal, sehingga sektor informal seperti PRT cenderung terpinggirkan dari skema perlindungan utama. Analisis hukum terhadap UU ini menunjukkan bahwa tidak ada pasal spesifik yang memberikan mandat perlindungan upah dan tunjangan yang layak bagi pekerja di sektor domestik. Bahkan, semangat fleksibilitas dalam UU Cipta Kerja dikhawatirkan justru semakin melegitimasi praktik kerja yang tidak pasti bagi pekerja rentan jika tidak ada aturan turunan yang melindunginya. Seperti yang dinyatakan oleh Afifah et al. (2025), cakupan pengaturan terkait hak-hak PRT seperti upah minimum dan tunjangan dalam ketiga regulasi tersebut (UU Ketenagakerjaan, Permenaker, dan UU Cipta Kerja) masih sangat minim dan belum ada aturan yang terinci. Hal ini menegaskan bahwa legislasi yang ada saat ini masih bersifat parsial dan belum mampu menjawab kebutuhan perlindungan PRT secara holistik. Ketiadaan aturan terinci ini menciptakan "lubang hukum" yang merugikan PRT secara sistematis dan terus-menerus.

Merespons kondisi regulasi yang belum memadai tersebut, Pemerintah dan DPR mutlak perlu melakukan peninjauan kembali secara mendalam terkait RUU PPRT, khususnya yang berkaitan dengan pasal-pasal vital mengenai pengupahan dan tunjangan. Peninjauan ini harus diarahkan agar substansi RUU tersebut lebih sejalan dengan standar ketenagakerjaan internasional, seperti Konvensi ILO Nomor 189 tentang Pekerjaan yang Layak bagi Pekerja Rumah Tangga. Dengan menyelaraskan hukum nasional dengan standar global, diharapkan dapat segera terwujud pengaturan yang adil, manusiawi, dan bermartabat bagi seluruh PRT di Indonesia (Yanmiano, 2022). Pengaturan upah dan tunjangan harus dirumuskan dengan mekanisme yang jelas, terukur, dan dapat diawasi pelaksanaannya oleh dinas terkait, bukan sekadar diserahkan pada mekanisme pasar yang timpang. Perlindungan yang bermartabat ini tidak hanya akan mengangkat taraf hidup PRT, tetapi juga akan meningkatkan profesionalisme dan kualitas kerja mereka yang pada akhirnya menguntungkan pengguna

jasa. Pemerintah memiliki tanggung jawab konstitusional untuk memastikan bahwa setiap warga negara, tanpa terkecuali, mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu, revisi dan penguatan pasal-pasal dalam RUU PPRT bukan lagi sebuah pilihan, melainkan sebuah kewajiban negara yang tertunda. Tanpa penyesuaian dengan standar internasional dan kebutuhan riil di lapangan, RUU tersebut hanya akan menjadi macan kertas yang tidak memiliki taring untuk melindungi (Zulkadrin et al., 2025).

Di sisi lain, harus diakui bahwa dalam perjalanan pengesahan RUU PPRT terdapat faktor-faktor eksternal dan internal yang secara signifikan menghambat pengaturan upah minimum dan tunjangan. Salah satu penghambat utama bagi terwujudnya aturan upah dan tunjangan yang lebih baik adalah resistensi dari kelompok majikan dan pengguna jasa PRT yang merasa keberatan dengan beban finansial tambahan. Selain itu, stigma feodal yang masih kuat mengakar di dalam masyarakat bahwa PRT adalah "pembantu" atau bagian dari keluarga yang tidak perlu dibayar secara profesional menjadi tembok penghalang kultural yang sulit ditembus. Pandangan bahwa PRT tidak perlu dibayar dengan layak serta tidak perlu diberi tunjangan karena sudah diberi makan dan tempat tinggal adalah sebuah kekeliruan logika yang melanggengkan kemiskinan (Budiartha, 2016). Sayangnya, upaya perlawanan terhadap stigma ini menghadapi kendala karena serikat PRT faktanya masih belum solid dan belum terkoordinasi dengan baik dalam menggalang kekuatan politik. Kapasitas organisasi yang masih terbatas serta minimnya akses terhadap sumber daya membuat gerakan advokasi PRT sering kali kalah suara dibandingkan lobi-lobi kelompok kepentingan lain. Fragmentasi dalam gerakan serikat pekerja juga melemahkan posisi tawar mereka di hadapan pembuat kebijakan saat memperjuangkan revisi RUU PPRT, khususnya yang berkaitan dengan hak ekonomi. Oleh sebab itu, penguatan konsolidasi serikat PRT dan edukasi publik secara masif sangat diperlukan untuk meruntuhkan stigma dan mendesak negara segera mengesahkan perlindungan hukum yang dicita-citakan.

Prospektif Perlindungan Hukum terhadap Upah Minimum dan Tunjangan PRT untuk Kedepannya

Perlindungan hukum bagi para Pekerja Rumah Tangga (PRT) saat ini sangat diperlukan dan mendesak, mengingat kedudukan sosial dan ekonomi mereka yang secara historis dan faktual sangat lemah dibandingkan pemberi kerja. Dalam konteks negara hukum kesejahteraan, Pemerintah sebagai penyelenggara negara memegang mandat konstitusional

yang wajib dijalankan untuk melindungi seluruh warga negaranya tanpa diskriminasi. Kewajiban perlindungan ini menjadi semakin krusial terutama bila warga negara tersebut berada dalam kelompok rentan dan terpinggirkan seperti kelompok PRT (Istiawati, 2021). Tanpa adanya payung hukum yang kuat, posisi tawar PRT akan terus berada di titik terendah, sehingga mereka rentan menjadi korban eksploitasi tenaga kerja yang tidak manusiawi. Negara tidak boleh abai terhadap realitas ketimpangan ini dan harus hadir melalui instrumen regulasi yang bersifat memaksa demi menjamin keadilan distributif. Absennya kehadiran negara dalam mengatur sektor domestik sama halnya dengan membiarkan praktik ketidakadilan berlangsung secara sistematis di dalam ruang privat rumah tangga. Oleh karena itu, paradigma perlindungan hukum harus digeser dari ranah privat menuju ranah publik agar negara memiliki otoritas untuk melakukan pengawasan. Perlindungan ini bukan sekadar belas kasihan, melainkan pemenuhan hak asasi manusia yang mendasar bagi setiap individu yang bekerja. Dengan demikian, intervensi pemerintah adalah sebuah keniscayaan untuk mengangkat harkat dan martabat PRT di mata hukum dan masyarakat.

Untuk menghindari tindakan sewenang-wenang dari pihak-pihak yang memiliki posisi kuat secara ekonomi, seperti majikan, sangat dibutuhkan intervensi hukum yang tegas dan tidak pandang bulu (Azhari & Halim, 2021). Kesenjangan relasi kuasa antara PRT dan pemberi kerja sering kali membuka celah terjadinya pelanggaran hak, mulai dari jam kerja yang tidak terbatas hingga pembayaran upah yang jauh di bawah standar kelayakan. Hukum harus berfungsi sebagai alat rekayasa sosial (tool of social engineering) yang mampu menyeimbangkan relasi kuasa yang timpang tersebut agar tidak terjadi penindasan. Sesuai yang diamanatkan oleh konstitusi UUD 1945, bahwa setiap warga negara wajib diakui, dilindungi, dan juga berhak atas hak-haknya khususnya sebagai pekerja untuk mendapatkan penghidupan yang layak, tak terkecuali bagi profesi PRT (Turatmiyah & Annalisa, 2013). Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 secara eksplisit menjadi landasan hukum tertinggi yang menjamin hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Namun, implementasi pasal ini sering kali terbentur pada tafsir hukum yang kaku yang belum sepenuhnya mengakomodasi pekerja sektor informal. Maka dari itu, segala hak PRT perlu dipenuhi secara utuh, terutama dalam hal perlindungan upah yang menjadi urat nadi kelangsungan hidup mereka dan keluarganya (Fadila, 2021). Pemenuhan hak ini harus dilihat sebagai kewajiban hukum pemberi kerja, bukan sekadar pemberian sukarela yang bergantung pada kebaikan hati majikan semata.

Pada dasarnya, sebagai manusia dan subjek hukum, PRT juga memiliki hak inheren untuk terpenuhi kehidupannya dengan layak melalui pendapatan yang memadai. Hak atas kehidupan yang layak ini mencakup kemampuan untuk membiayai kebutuhan dasar pangan, sandang, papan, kesehatan, hingga pendidikan anak-anak mereka. Tetapi pada kenyataannya, pengaturan upah bagi PRT di Indonesia menghadapi kendala struktural karena tidak bisa menggunakan sistem upah minimum seperti yang berlaku bagi pekerja pada sektor formal atau industri. Hal ini terjadi karena karakteristik pekerjaan domestik yang unik dan sulit diukur dengan parameter produktivitas industri yang kaku seperti pada pabrik atau perkantoran. PRT tidak digolongkan sebagai pekerja di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebuah fakta hukum yang menjadi akar permasalahan perlindungan upah saat ini (Angelia et al., 2020). Ketiadaan pengakuan status "pekerja" ini menyebabkan PRT kehilangan akses terhadap hak-hak normatif yang seharusnya melekat pada setiap orang yang melakukan pekerjaan di bawah perintah orang lain demi imbalan. Situasi ini diperparah oleh penyempitan subjek hukum dari "pemberi kerja" menjadi "pengusaha" di dalam definisi hubungan kerja menurut UU Ketenagakerjaan tersebut (Maharani et al., 2024). Akibatnya, rumah tangga yang mempekerjakan PRT tidak dianggap sebagai entitas pemberi kerja yang wajib tunduk pada aturan upah minimum regional. Kekosongan hukum ini menciptakan disparitas perlakuan yang sangat mencolok antara pekerja pabrik dan pekerja rumah tangga meskipun keduanya sama-sama mengeluarkan tenaga dan waktu.

Analisis lebih dalam terhadap dasar hukum yang ada menunjukkan bahwa definisi hubungan kerja dalam UU Ketenagakerjaan mensyaratkan adanya unsur upah, perintah, dan pekerjaan, namun terikat pada entitas pemberi kerja yang menjalankan usaha (profit oriented). Hubungan kerja yang tersebut di wilayah sektor formal tentu saja berbeda secara fundamental dengan hubungan kerja yang terbentuk antara PRT dengan pemberi kerja perseorangan di ranah domestik (Nurpradana, 2025). Pemberi kerja PRT adalah kepala rumah tangga yang tidak mencari keuntungan ekonomi dari pekerjaan PRT tersebut, melainkan mencari kenyamanan dan bantuan dalam urusan domestik. Perbedaan karakteristik sosiologis dan ekonomis ini sering dijadikan alasan pembenar untuk tidak menerapkan standar upah minimum nasional bagi PRT. Namun, alasan tersebut tidak dapat diterima jika meninjau prinsip keadilan sosial, karena PRT tetaplah tenaga kerja yang berkontribusi pada produktivitas pemberi kerjanya di sektor publik. Jika pemberi kerja dapat bekerja dengan tenang di kantor karena urusan rumahnya beres, maka PRT memiliki andil

ekonomi yang nyata secara tidak langsung. Oleh karena itu, diperlukan regulasi khusus (*lex specialis*) yang mampu menjembatani perbedaan definisi ini tanpa mengorbankan hak ekonomi PRT. Hukum harus dinamis dan adaptif mengikuti perkembangan kebutuhan masyarakat, bukan sebaliknya membelenggu rasa keadilan. Ketiadaan aturan spesifik ini adalah bentuk kegagalan legislasi yang harus segera diperbaiki melalui undang-undang perlindungan PRT yang komprehensif.

Antara PRT dan Pemberi Kerja di dalam hubungan kerja terdapat kekhususan atau karakteristik sui generis yang membedakannya dengan hubungan industrial pada umumnya. Hal ini antara lain disebabkan oleh macam-macam atau jenis dari pekerjaan yang dilakukan PRT terdapat pada wilayah domestik kerja kerumahtanggaan yang bersifat sangat privat dan personal (Shalihah & Damarina, 2023). Ruang kerja PRT adalah ruang pribadi pemberi kerja, yang menuntut adanya tingkat kepercayaan dan kecocokan personal yang tinggi di antara kedua belah pihak. Maka sebenarnya PRT termasuk ke dalam kategori pekerja, walaupun sifat hubungan kerjanya lebih bersifat semi-formal dan sering kali tidak tertulis dalam kontrak yang kaku. Dengan arti bahwa di samping berorientasi kepada penyelesaian tugas-tugas harian, hubungan tersebut juga punya sifat kekeluargaan yang kental yang sering kali mengaburkan batas profesionalitas (Rahardjo, 2023). Sifat kekeluargaan ini memiliki dua sisi mata uang; di satu sisi bisa memberikan kenyamanan, namun di sisi lain sering dimanipulasi untuk menihilkan hak lembur atau tunjangan dengan dalih "sudah dianggap keluarga sendiri". Padahal, jargon "bagian dari keluarga" tidak boleh menggugurkan kewajiban pemberi kerja untuk membayar hak-hak ekonomi pekerjanya sesuai standar kemanusiaan. Hubungan emosional tidak seharusnya menjadi alat legitimasi bagi eksploitasi terselubung dalam lingkup rumah tangga. Oleh karena itu, hukum harus masuk untuk mempertegas batas antara relasi sosial dan relasi kerja agar hak PRT tetap terlindungi dalam bingkai profesionalisme.

Melihat perkembangan global, di sejumlah negara, berbagai kajian maupun praktiknya menunjukkan bahwa Filipina dan Afrika Selatan cukup progresif dan maju dalam memberikan perlindungan bagi para PRT dengan regulasi khusus yang menjamin hak asasi mereka. Negara-negara ini menyadari bahwa sektor pekerjaan domestik adalah penyumbang ekonomi yang signifikan dan layak mendapatkan perlindungan negara setara dengan sektor lainnya. Di Afrika Selatan, misalnya, terdapat penetapan sektoral (sectoral determination) khusus bagi PRT di bawah Undang-Undang Ketenagakerjaan mereka, yang menjamin hak-hak PRT atas kondisi kerja yang layak serta martabat manusia (Susilowati, 2018). Regulasi di sana sangat rinci mengatur standar minimal yang tidak boleh dilanggar oleh pemberi kerja,

menciptakan kepastian hukum yang kuat. Di Undang-Undang tersebut, PRT mempunyai hak-hak yang dilindungi secara penuh di dalam bentuk hak atas cuti melahirkan dan bentuk-bentuk cuti tahunan lainnya yang dibayar. Selain itu, aturan tersebut juga mencakup perlindungan jam kerja yang layak dan kewajiban pendaftaran dalam Dana Asuransi Pengangguran (Unemployment Insurance Fund) bagi setiap PRT. Tidak berhenti di situ, regulasi Afrika Selatan juga mengatur hingga batasan waktu kerja dan upah minimum pada saat mereka bersiaga, serta kewajiban istirahat makan setiap lima jam bekerja. Hak cuti hamil selama empat bulan juga diberikan sebagai bentuk perlindungan reproduksi bagi PRT perempuan yang mendominasi sektor ini.

Selain Afrika Selatan, ada juga negara tetangga di ASEAN yakni Filipina yang telah memiliki undang-undang komprehensif mengatur mengenai upah minimum dan tunjangan, yaitu Undang-Undang Batas Kasambahay (Undang-Undang Republik No. 10361). Undang-undang ini menjadi tonggak sejarah penting yang mengakui PRT sebagai pekerja formal dengan hak-hak yang setara dengan pekerja industri. Dalam regulasi tersebut, jam kerja PRT akan dibatasi secara ketat hingga maksimal 10 jam per hari, sebuah angka yang jauh lebih manusiawi dibandingkan praktik kerja 24 jam tanpa batas. Waktu kerja tersebut tidak termasuk waktu makan selama satu jam pada saat istirahat, yang menjamin hak fisiologis pekerja untuk memulihkan tenaganya. PRT bisa kerja lebih dari jam kerja normal jika diperlukan, namun dengan syarat mutlak harus mendapat tambahan kompensasi lembur (overtime pay) yang hitungannya jelas. Selain itu, PRT juga berhak penuh untuk istirahat terus menerus tanpa gangguan selama 8 jam per malam untuk tidur dan beristirahat. Kenaikan gaji tahunan, pemenuhan kebutuhan pokok seperti makan yang layak dan perlakuan kemanusiaan, jaminan asuransi kesehatan (PhilHealth), serta gaji ke-13 atau tunjangan hari raya juga diwajibkan. Pembayaran pesangon saat pemutusan hubungan kerja juga dicantumkan secara tegas dalam UU ini, serta sanksi pidana dan denda biaya atas pelanggaran ketentuannya bagi majikan yang lalai (Sebola, 2014).

Pengalaman sukses dari Afrika Selatan dan Filipina ini bisa dan seharusnya dijadikan acuan empiris bagi Indonesia dalam merumuskan kebijakan Rancangan Undang-Undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (RUU PPRT) yang lebih baik dan berpihak pada korban. Studi perbandingan hukum ini membuktikan bahwa pengaturan sektor domestik adalah hal yang sangat mungkin dilakukan (feasible) dan tidak akan meruntuhkan tatanan sosial masyarakat. Pemerintah Indonesia perlu segera merumuskan ketentuan upah minimum khusus bagi PRT yang mempertimbangkan kemampuan ekonomi rumah tangga namun tetap

manusiawi. Besaran upah ini idealnya dirumuskan setara atau mendekati persentase tertentu dari Upah Minimum Provinsi (UMP) setempat, guna menjamin penghasilan yang layak bagi PRT untuk hidup di daerah tersebut. Mekanisme penetapan upah ini bisa melibatkan dewan pengupahan daerah dengan memasukkan unsur perwakilan serikat PRT dan asosiasi pemberi kerja rumah tangga. Jika standar upah sudah ditetapkan, maka apabila majikan tidak membayar upah minimum tersebut, tentu perlu diberikan juga ancaman sanksi tegas baik administratif maupun denda. Sanksi ini berfungsi sebagai deterrent effect atau efek jera agar aturan hukum tidak sekadar menjadi macan kertas. Langkah legislasi yang berani ini perlu diambil agar bisa meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan perlindungan sosial bagi PRT secara nyata untuk kedepannya (Sebola, 2014).

Prospek perlindungan hukum di masa depan harus diarahkan pada integrasi sistem jaminan sosial nasional yang menyeluruh bagi seluruh PRT di Indonesia tanpa terkecuali. Selain upah, aspek tunjangan seperti Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan dan jaminan kesehatan melalui BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan harus menjadi hak normatif yang wajib dipenuhi. Negara harus memfasilitasi mekanisme pembayaran iuran yang mudah dan terjangkau bagi pemberi kerja perseorangan agar kepatuhan hukum dapat ditingkatkan. Dengan adanya kepastian hukum mengenai upah dan tunjangan, profesi PRT akan bergeser dari pekerjaan sektor informal yang marginal menjadi profesi yang dihormati dan profesional. Hal ini akan berdampak positif pada peningkatan kualitas sumber daya manusia PRT melalui pelatihan kerja yang terstandarisasi karena adanya insentif upah yang layak. Hubungan industrial yang harmonis antara PRT dan pemberi kerja hanya dapat tercipta jika dilandasi oleh rasa keadilan dan saling menghargai hak masing-masing pihak. Pemerintah tidak boleh lagi menunda pengesahan RUU PPRT karena setiap detik penundaan berarti memperpanjang penderitaan jutaan rakyatnya sendiri. Kesimpulannya, perlindungan hukum yang holistik mencakup upah, tunjangan, dan jaminan sosial adalah syarat mutlak bagi Indonesia untuk disebut sebagai negara yang beradab dan berkeadilan sosial. Masa depan PRT Indonesia bergantung pada keberanian politik hari ini untuk menetapkan standar hukum yang memanusiakan manusia.

KESIMPULAN

Pengaturan upah minimum dan tunjangan bagi PRT di Indonesia belum memadai dan belum sepenuhnya memberikan perlindungan serta kepastian dengan penghasilan yang

layak. Hal ini terlihat dari rendah dan tidak menentunya upah rata-rata PRT, minimnya akses tunjangan dan jaminan sosial, hingga masih bergantungnya pemenuhan hak-hak PRT pada "kebaikan" majikan. Kondisi ini dipengaruhi lemahnya hukum yang melindungi PRT, terutama yang berkaitan dengan pengupahan dan tunjangan.

Beberapa negara seperti Afrika Selatan dan Filipina sebetulnya sudah jauh lebih progresif dalam menyusun regulasi perlindungan PRT termasuk mengenai standar upah minimum dan tunjangannya. Sehingga untuk kedepannya, Indonesia perlu segera merevisi kebijakan agar dapat lebih berpihak dan memberikan penghasilan serta tunjangan yang layak bagi PRT tanpa mengesampingkan kepentingan majikan atau pemberi kerja. Pemerintah perlu untuk segera merevisi peraturan perundang-undangan terkait PRT, khususnya terkait standar upah minimum dan akses tunjangan serta jaminan sosial PRT. Penyusunan standar upah minimum dan tunjangan ini bisa mencontoh pada praktik terbaik di negara lain seperti Afrika Selatan dan Filipina yang sudah terlebih dahulu progresif dalam melindungi hak PRT. Selain itu, perlu dibentuk lembaga khusus yang bertugas dalam memantau serta mengawasi implementasi peraturan ini, supaya hak dari PRT benar-benar terpenuhi. Adapun dengan langkah-langkah ini, diharapkan pengaturan upah minimum dan perlindungan PRT di Indonesia bisa lebih baik lagi di masa mendatang tanpa harus mengesampingkan kepentingan para majikan atau pemberi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Afifah, W. (2018). Eksistensi Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Rumah Tangga di Indonesia. *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*, *14*(27), 53–67. https://doi.org/10.30996/dih.v0i0.1594

Afifah, W., Safa'at, R., Fadli, M., & Widagdo, S. (2025). From Legal Gaps to Decent Wages: Ensuring Domestic Workers' Rights in Indonesia. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, *8*(2), 336–359. https://doi.org/10.30996/jhbbc.v8i2.131810

Amaliyah, E. A., & Anabila, H. R. (2025). Politik Hukum Pengaturan Perlindungan Pekerja Rumah Tangga di Indonesia dalam Perspektif Hak Asasi Manusia. *Journal of Law and Administrative Science*, *3*(1), 69–81.

Andreansyah, G. C., & Rusdiana, E. (2023). Perlindungan Hukum tentang Pekerja Rumah Tangga (PRT) Mengenai Jam Kerja. *Novum: Jurnal Hukum*, *10*(4), 98–105.

Angelia, G., Yurikosari, A., & Others. (2020). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 211/PDT.SUS-PHI/2018/PN.BDG). *Jurnal Hukum Adigama*, *3*(1), 578–602.

Anggraeni, E. J. (2024). Tinjauan RUU PPRT terhadap Persoalan Pekerja Rumah Tangga di Indonesia. *Wicarana*, *3*(1), 1–9. https://doi.org/10.57123/wicarana.v3i1.44

Azhari, M. Y., & Halim, A. (2021). Hak-Hak Pekerja Rumah Tangga dan Perlindungan Hukum di Indonesia. *Media Iuris*, *4*(2), 173–190. https://doi.org/10.20473/mi.v4i2.25492

Azhary, M. T. (2015). *Negara Hukum*. Kencana Prenada Media.

Budiartha, I. (2016). *Hukum Outsourcing: Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum*. Setara Press.

Dalimunthe, N., & Fadilah, T. (2025). Pembantu Rumah Tangga dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan: Analisis Yuridis Normatif. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora*, *4*(2), 987–1005. https://doi.org/10.55606/jurrish.v4i2.5855

Fadila, R. I. (2021). Perlindungan Hukum Bagi Asisten Rumah Tangga Menurut Undang-Undang No 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga. *Citra Justicia: Majalah Hukum dan Dinamika Masyarakat*, *22*(1), 94–102. https://doi.org/10.31623/cjhe.v22i1.5519

Hanifah, I. (2020). Kebijakan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga melalui Kepastian Hukum. *Jurnal Legislasi Indonesia*, *17*(2), 193–208. https://doi.org/10.54629/jli.v17i2.669

Indrayana, D. (2007). *Amandemen UUD 1945: Antara Mitos dan Pembongkaran*. Mizan Pustaka.

Istiawati, S. (2021). Hukum Perlindungan terhadap Hak-Hak Pekerja Rumah Tangga. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, *4*(2), 104–109. https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11111

Khairani, K. (2021). *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing (Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja dengan Pemberi Kerja)*. Rajawali Press.

Maharani, A., Arum, S. P. S., & Taufiqurahman, Y. (2024). Perlindungan Hukum terhadap Asisten Rumah Tangga (ART) yang Mengalami Kekerasan Ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan. *Aktivisme: Jurnal Ilmu Pendidikan, Politik dan Sosial Indonesia*, *1*, 279–287.

Mangunjaya, F. M. (2006). *Hidup Harmonis dengan Alam: Esai-Esai Pembangunan Lingkungan, Konservasi, dan Keanekaragaman Hayati Indonesia*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.

Nurpradana, R. H. (2025). Analisis terhadap RUU PRT dalam Menjamin Kesejahteraan PRT Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, *3*(2).

Prajnaparamita, K. (2019). Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Administrative Law and Governance Journal*, *2*(1), 34–46.

Pranoto, B. I. (2022). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga di Indonesia. *Lex Renaissance*, *7*(4), 745–762. https://doi.org/10.20885/JLR.vol7.iss4.art5

Raflis, R. I., Rochaeti, N., & Wijaningsih, D. (2016). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Perempuan Korban Tindak Kekerasan. *Diponegoro Law Journal*, *5*(3), 1–26.

Rahardjo, L. M. (2023). Perlindungan Hukum terhadap Anak dan Perempuan dengan Profesi Pekerja Rumah Tangga Akibat Eksploitasi Perdagangan Orang. *Journal of Law and Islamic Law*, *1*(2), 109–132.

Sebola, M. (2014). The Effects of the Basic Conditions of Employment Act No. 97 On Domestic Workers in South Africa. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, *5*(6), 123–132.

Sesa, T. D. A., & Others. (2016). Analisis Yuridis Kedudukan dan Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga (PRT) Dilihat dari Perspektif Peraturan Perundang-Undangan Bidang Ketenagakerjaan. *Jurnal Nestor Magister Hukum*, *1*(1).

Shalihah, F., & Damarina, R. (2023). Problem Hukum dalam Perlindungan Pekerja Rumah Tangga di Indonesia. *Jurnal Selat*, *10*(2), 131–143. https://doi.org/10.31629/selat.v10i2.5645

Subekti, R. P. (2018). Urgensi Ratifikasi Konvensi International Labor Organization: Perspektif Perlindungan Pekerja Anak pada Sektor Rumah Tangga. *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)*, *7*(1), 24–40.

Susilowati, R. R. (2018). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga. *Jurnal Ilmiah Hukum dan Dinamika Masyarakat*, *15*(2), 88–97. https://doi.org/10.56444/hdm.v15i2.681

Turatmiyah, S., & Annalisa, Y. (2013). Pengakuan Hak-Hak Perempuan Sebagai Pekerja Rumah Tangga (Domestic Workers) Sebagai Bentuk Perlindungan Hukum Menurut Hukum Positif Indonesia. *Jurnal Dinamika Hukum*, *13*(1), 49–58. https://doi.org/10.20884/1.jdh.2013.13.1.155

Wulandari, A. P. (2024). Platformisasi Pekerjaan Domestik Bukan Solusi: Ekonomi Gig dan Peningkatan Kerentanan Perempuan Pekerja Rumah Tangga. In *Kemitraan Semu dalam Ekonomi Gig di Indonesia* (Pp. 55–72).

Yanmiano, J. M. (2022). *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Rumah Tangga (PRT) dalam Perspektif Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia.*

Zulkadrin, Z., Citra, A. A., Rahmawati, R., & Putri, O. A. (2025). Analisis Badai Inflasi Hipotetis: Dampak dan Respons Kebijakan pada Awal Pemerintahan Prabowo Subianto di Indonesia Tahun 2025. *Al-Amiyah: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, *2*(2), 187–202. https://doi.org/10.71382/aa.v2i02.263