E-ISSN: 3025-0994
Halaman 2357-2366
Volume 4 Nomor 4 Tahun 2026

Pelindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga Pasca Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2026: Rekonstruksi Relasi Kerja, Jaminan Sosial, dan Tantangan Implementasi

Jhon Asron Purba[1*], Roni Ekaputra[2], Samsul Hadi[3], Muhammad Arif Kirdiat[4], Inocentius Elfridus Kaka[5]

[1,2,3,4,5] Magister Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Langlangbuana
e-mail: papdong0707@gmail.com

Abstrak

Pengesahan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2026 tentang Pelindungan Pekerjaan Rumah Tangga menandai perubahan penting dalam politik hukum ketenagakerjaan Indonesia. Selama bertahun-tahun, pekerjaan rumah tangga berada pada wilayah yang sulit dijangkau rezim ketenagakerjaan formal karena hubungan kerja berlangsung di ruang privat, bercorak personal, dan kerap dibingkai sebagai hubungan kekeluargaan. Artikel ini menganalisis konstruksi pelindungan hukum pekerja rumah tangga setelah lahirnya undang-undang tersebut, menilai keterkaitannya dengan prinsip pekerjaan layak dalam Konvensi ILO Nomor 189 Tahun 2011, serta memetakan persoalan implementasi yang berpotensi muncul. Penelitian menggunakan metode hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan komparatif. Bahan hukum primer meliputi UUD NRI 1945, peraturan ketenagakerjaan dan hak asasi manusia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2026, Permenaker Nomor 2 Tahun 2015, serta Konvensi ILO Nomor 189 dan Rekomendasi ILO Nomor 201. Analisis dilakukan secara preskriptif dengan menempatkan pekerja rumah tangga sebagai subjek hubungan kerja yang memiliki hak atas martabat, kepastian syarat kerja, jaminan sosial, perlindungan dari kekerasan, dan akses terhadap penyelesaian sengketa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa UU Nomor 2 Tahun 2026 memperkuat pengakuan hukum terhadap pekerja rumah tangga dan menggeser paradigma dari relasi bantuan domestik menuju relasi kerja yang menimbulkan hak dan kewajiban. Namun efektivitasnya bergantung pada kejelasan aturan pelaksana, model pengawasan yang menghormati privasi rumah tangga, akses pengaduan yang sederhana, kapasitas pemerintah daerah, kepatuhan pemberi kerja, serta harmonisasi dengan standar internasional.

Kata Kunci: Pekerja Rumah Tangga; Pelindungan Hukum; Hukum Ketenagakerjaan; Jaminan Sosial; Konvensi ILO 189

Abstract

The enactment of Law Number 2 of 2026 on the Protection of Domestic Work represents a significant shift in Indonesian labour-law policy. For decades, domestic work remained difficult to reach through the formal labour-law regime because employment took place in private households, was highly personal, and was often framed as a familial rather than contractual relationship. This article examines the legal-protection framework for domestic workers after the enactment of the new law, evaluates its relationship with the decent-work principles contained in ILO Convention No. 189 of 2011, and maps foreseeable implementation challenges. The research employs normative legal research using statutory, conceptual, and comparative approaches. Primary legal materials include the 1945 Constitution, labour and human-rights legislation, Law Number 2 of 2026, Minister of Manpower Regulation Number 2 of 2015, ILO Convention No. 189, and ILO Recommendation No. 201. The analysis is prescriptive and positions domestic workers as subjects of employment relations entitled to dignity, certainty of working conditions, social security, protection from violence, and access to dispute resolution. The study finds that Law Number 2 of 2026 strengthens legal recognition of domestic workers and shifts the paradigm from informal domestic assistance to an employment relationship that creates reciprocal rights and obligations. Its effectiveness, however, will depend on implementing regulations, privacy-sensitive supervision, accessible complaint mechanisms, local-government capacity, employer compliance, and harmonisation with international standards.

Keywords **:** *Domestic Workers; Legal Protection; Labour Law; Social Security; ILO Convention 189*

LATAR BELAKANG

Pekerjaan rumah tangga memiliki posisi yang paradoksal dalam kehidupan sosial. Di satu sisi, keberadaan pekerja rumah tangga memungkinkan anggota keluarga lain menjalankan pekerjaan produktif, pendidikan, pengasuhan, dan berbagai aktivitas ekonomi. Di sisi lain, pekerjaan domestik lama diperlakukan seolah-olah bukan pekerjaan dalam arti hukum. Ketika aktivitas membersihkan rumah, memasak, mengasuh anak, merawat lansia, menjaga rumah, atau pekerjaan sejenis dilakukan berdasarkan kesepakatan dan imbalan, sesungguhnya terdapat unsur pertukaran jasa yang melahirkan kepentingan hukum. Masalah muncul ketika relasi tersebut hanya dipahami sebagai hubungan personal. Dalam keadaan demikian, batas tugas, waktu kerja, waktu istirahat, upah, dan tanggung jawab para pihak mudah menjadi kabur.

Karakter pekerjaan yang berlangsung di rumah pribadi membuat pekerja rumah tangga berbeda dari pekerja di pabrik, kantor, atau tempat usaha. Rumah merupakan ruang privat yang secara konstitusional juga harus dihormati, sementara perlindungan pekerja memerlukan mekanisme pengawasan dan penegakan. Dua kepentingan ini tidak dapat dipertentangkan secara sederhana. Hukum harus menemukan bentuk pengaturan yang mampu melindungi pekerja tanpa mengubah rumah tangga menjadi ruang yang dapat

dimasuki aparat secara sewenang-wenang. Karena itu, pelindungan pekerja rumah tangga memerlukan teknik regulasi yang lebih adaptif daripada pengawasan ketenagakerjaan konvensional.

Dalam naskah awal yang menjadi dasar pengembangan artikel ini, persoalan utama ditempatkan pada kerentanan pekerja rumah tangga terhadap jam kerja yang tidak pasti, lemahnya jaminan sosial, kekerasan, ketidakjelasan hubungan kerja, dan kesulitan memperoleh pemulihan ketika hak dilanggar. Naskah tersebut juga menekankan bahwa relasi kerja di ruang privat menyebabkan akses pengawasan pemerintah menjadi terbatas. Persoalan tersebut tetap relevan, tetapi setelah pengesahan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2026 analisis perlu digeser: bukan lagi semata mempertanyakan ada atau tidaknya regulasi, melainkan menilai bagaimana pengakuan normatif tersebut diterjemahkan menjadi perlindungan yang nyata.

Pada 21 April 2026, DPR RI mengesahkan Rancangan Undang-Undang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga menjadi undang-undang setelah proses legislasi yang berlangsung lebih dari dua dekade. JDIH DPR kemudian mencatatnya sebagai Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2026 tentang Pelindungan Pekerjaan Rumah Tangga. Momentum tersebut penting karena memperlihatkan perubahan politik hukum: pekerjaan rumah tangga tidak lagi layak ditempatkan semata-mata dalam wilayah kebiasaan dan hubungan privat, tetapi membutuhkan kerangka hak dan kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan secara hukum (DPR RI, 2026; JDIH DPR RI, 2026).

Perubahan regulasi tersebut juga perlu dibaca dalam konteks perkembangan standar internasional. Konvensi ILO Nomor 189 Tahun 2011 menegaskan prinsip pekerjaan layak bagi pekerja rumah tangga dan menghendaki perlakuan yang tidak diskriminatif, informasi mengenai syarat kerja, perlindungan dari kekerasan, waktu istirahat, jaminan sosial, serta pengawasan terhadap agen penempatan. Indonesia belum menjadikan konvensi tersebut sebagai hukum yang mengikat melalui ratifikasi, tetapi konvensi tetap relevan sebagai tolok ukur komparatif dan sumber arah kebijakan.

Permasalahan penelitian ini dirumuskan dalam tiga pertanyaan. Pertama, bagaimana konstruksi pelindungan hukum pekerja rumah tangga setelah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2026? Kedua, sejauh mana arah pengaturannya sejalan dengan prinsip pekerjaan layak dalam Konvensi ILO Nomor 189? Ketiga, model implementasi seperti apa yang diperlukan agar norma pelindungan tidak berhenti sebagai pengakuan formal? Pertanyaan ketiga menjadi penting karena keberhasilan undang-undang baru sangat ditentukan oleh peraturan pelaksana, administrasi, mekanisme pengaduan, pengawasan, dan perubahan budaya hukum.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang memusatkan kajian pada norma, asas, konsep, dan konstruksi hukum yang mengatur pekerja rumah tangga. Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk membaca hubungan antara UUD NRI 1945, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, rezim ketenagakerjaan nasional, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Permenaker Nomor 2 Tahun 2015, dan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2026. Pendekatan konseptual digunakan untuk membahas perlindungan hukum, hubungan kerja, martabat pekerja, dan akses terhadap keadilan. Pendekatan komparatif digunakan dengan menempatkan Konvensi ILO Nomor 189 dan pengalaman beberapa negara sebagai bahan pembanding.

Bahan hukum primer diperoleh dari peraturan perundang-undangan dan instrumen internasional. Bahan hukum sekunder meliputi buku hukum ketenagakerjaan, karya mengenai teori perlindungan hukum, artikel jurnal, laporan ILO, laporan lembaga negara, serta publikasi yang relevan. Verifikasi status regulasi dilakukan terhadap sumber resmi, khususnya JDIH DPR RI dan basis peraturan BPK. Hal ini diperlukan karena naskah makalah awal memuat beberapa keterangan waktu yang tidak konsisten mengenai pengesahan UU PPRT. Berdasarkan sumber resmi yang tersedia pada Agustus 2026, UU tersebut tercatat sebagai UU Nomor 2 Tahun 2026 dan pengesahan di DPR berlangsung pada 21 April 2026.

Analisis dilakukan secara kualitatif-preskriptif. Norma tidak hanya dideskripsikan, tetapi dinilai berdasarkan tujuan perlindungan hukum dan kemampuan norma tersebut menjawab karakter khusus pekerjaan rumah tangga. Pada tahap akhir, hasil analisis dirumuskan menjadi rekomendasi implementasi. Dengan demikian, artikel tidak mengklaim mengukur efektivitas empiris UU Nomor 2 Tahun 2026 karena usia berlakunya masih relatif baru; pembahasan mengenai hambatan implementasi merupakan analisis normatif-prospektif berdasarkan desain hukum, karakter sektor domestik, dan pengalaman regulasi sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pekerja Rumah Tangga sebagai Subjek Hukum Ketenagakerjaan

Dasar paling penting dalam perlindungan pekerja rumah tangga adalah pengakuan bahwa pekerjaan domestik merupakan pekerjaan. Pengakuan ini tampak sederhana, tetapi memiliki konsekuensi yuridis yang luas. Ketika seseorang bekerja untuk pihak lain, melakukan tugas yang disepakati, dan menerima upah atau imbalan, hubungan tersebut tidak semestinya kehilangan karakter hukumnya hanya karena lokasi kerja berada di rumah. Lokasi privat memengaruhi cara pengawasan, tetapi tidak menghapus kebutuhan akan kepastian hak dan kewajiban.

Satjipto Rahardjo menempatkan perlindungan hukum sebagai pengayoman terhadap hak yang dirugikan agar manusia dapat menikmati hak yang diberikan hukum. Sementara itu, Philipus M. Hadjon membedakan perlindungan preventif dan represif. Dalam konteks pekerja rumah tangga, dua bentuk tersebut harus hadir secara bersamaan. Perlindungan preventif diwujudkan melalui kejelasan syarat kerja, larangan perbuatan tertentu, pencatatan, jaminan sosial, dan pengawasan. Perlindungan represif diwujudkan melalui pengaduan, mediasi, bantuan hukum, penegakan sanksi, dan pemulihan korban.

Perspektif tersebut memperlihatkan mengapa pendekatan berbasis belas kasihan tidak cukup. Pemberi kerja yang memperlakukan pekerja secara baik tentu penting, tetapi perlindungan hukum tidak boleh bergantung pada kebaikan individual. Hak harus dapat dikenali, diklaim, dan dipulihkan. Sebaliknya, pekerja juga memiliki kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang disepakati, menjaga kepercayaan, menghormati privasi

rumah tangga, dan memenuhi standar perilaku yang diperjanjikan. Relasi yang sehat bukan relasi tanpa aturan, melainkan relasi dengan batas yang dapat dipahami kedua pihak.

Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 sebelumnya telah mengatur perlindungan PRT dan lembaga penyalur. Namun kedudukannya sebagai peraturan menteri membuat daya jangkaunya terbatas dibanding undang-undang. Kehadiran UU Nomor 2 Tahun 2026 memberi dasar yang lebih kuat untuk membangun sistem pelindungan yang terintegrasi. Perubahan tingkat regulasi ini juga penting secara simbolik: negara mengakui bahwa pekerjaan rumah tangga merupakan isu hukum ketenagakerjaan dan hak asasi manusia, bukan semata urusan privat.

Rekonstruksi Hubungan Kerja: dari Relasi Personal menuju Kepastian Hukum

Salah satu persoalan klasik dalam pekerjaan rumah tangga ialah kaburnya batas antara kedekatan personal dan hubungan kerja. Istilah “sudah dianggap keluarga” dapat mencerminkan hubungan yang hangat, tetapi secara hukum tidak boleh menjadi alasan untuk meniadakan upah, waktu istirahat, atau kebebasan pekerja. Hubungan kekeluargaan bersifat sosial, sedangkan hubungan kerja melahirkan kewajiban yang dapat ditentukan. Keduanya dapat hidup berdampingan selama aspek personal tidak dipakai untuk menghapus hak normatif.

Perjanjian kerja tertulis menjadi instrumen penting untuk mengurangi ketidakpastian. Namun model kontrak bagi pekerja rumah tangga tidak seharusnya meniru kontrak perusahaan yang panjang dan teknis. Kontrak yang terlalu rumit justru dapat mengurangi kepatuhan. Model yang lebih realistis adalah formulir sederhana yang memuat identitas para pihak, jenis tugas, lokasi kerja, status tinggal atau tidak tinggal, besaran dan waktu pembayaran upah, waktu kerja, waktu istirahat, hari libur, fasilitas, jaminan sosial, mekanisme pengakhiran hubungan kerja, dan kontak pengaduan.

Kejelasan jenis tugas sangat penting karena pekerjaan domestik sering berkembang tanpa batas. Seorang pekerja yang pada awalnya dipekerjakan untuk membersihkan rumah dapat kemudian diminta mengasuh anak, merawat lansia, menjaga toko keluarga, atau melakukan pekerjaan lain. Perubahan tugas dapat saja disepakati, tetapi harus diikuti penyesuaian beban kerja dan imbalan. Prinsipnya, fleksibilitas tidak boleh berubah menjadi kewajiban tanpa batas.

Kontrak juga harus membedakan pekerja yang tinggal bersama pemberi kerja dan pekerja yang pulang setelah jam kerja. Pekerja yang tinggal di rumah pemberi kerja menghadapi persoalan khusus: waktu berada di rumah tidak selalu sama dengan waktu kerja, tetapi batas keduanya mudah kabur. Karena itu, peraturan pelaksana perlu memberikan indikator mengenai waktu kerja aktif, waktu siaga, waktu istirahat, dan keadaan darurat. Tanpa batas operasional, hak atas istirahat berpotensi sulit diterapkan.

Upah, Waktu Kerja, dan Jaminan Sosial sebagai Inti Perlindungan

Upah merupakan salah satu unsur yang paling sensitif dalam hubungan kerja domestik. Dalam praktik informal, besaran upah sering ditentukan oleh kebiasaan lokal, negosiasi individual, cakupan pekerjaan, dan fasilitas tempat tinggal atau makan. Pendekatan hukum harus memastikan bahwa negosiasi tidak berlangsung dalam kondisi eksploitatif. Transparansi mengenai besaran upah, waktu pembayaran, komponen fasilitas,

dan larangan pemotongan yang tidak disepakati merupakan syarat minimum agar pekerja memahami hak ekonominya.

Pengesahan UU PPRT juga menempatkan jaminan sosial sebagai bagian penting perlindungan. Dalam pembahasan menjelang pengesahan, DPR dan Pemerintah menegaskan hak PRT atas jaminan sosial kesehatan dan ketenagakerjaan. Untuk PRT yang bukan penerima bantuan iuran, skema pembiayaan kesehatan dikaitkan dengan pemberi kerja berdasarkan kesepakatan kerja dan perjanjian kerja. Desain ini menunjukkan bahwa hubungan domestik tidak lagi dipandang terpisah dari sistem perlindungan sosial nasional (DPR RI, 2026).

Tantangan berikutnya adalah kepatuhan administratif. Banyak pemberi kerja merupakan rumah tangga individual, bukan badan usaha dengan bagian sumber daya manusia. Karena itu, prosedur pendaftaran harus sederhana, digital tetapi tetap menyediakan jalur luring, dan dapat dilakukan tanpa pengetahuan hukum khusus. Pemerintah daerah, BPJS, dan instansi ketenagakerjaan perlu menyusun panduan satu halaman, contoh perjanjian, simulasi iuran, dan kanal bantuan yang mudah diakses.

Waktu kerja memerlukan pengaturan yang sama seriusnya. Pekerjaan domestik dapat muncul sejak pagi hingga malam, terutama untuk pekerja yang tinggal di rumah pemberi kerja. Hak atas waktu istirahat harus diterjemahkan ke dalam ukuran yang dapat diterapkan. Peraturan pelaksana idealnya membedakan waktu kerja, waktu istirahat, waktu siaga, dan lembur atau pekerjaan tambahan. Ketentuan tersebut perlu mempertimbangkan karakter pekerjaan pengasuhan yang kadang membutuhkan respons di luar jadwal, tanpa melegitimasi ketersediaan pekerja selama dua puluh empat jam.

Pelindungan dari Kekerasan, Martabat, dan Privasi

Kerentanan terhadap kekerasan merupakan alasan mendasar perlunya perlindungan khusus. Ruang kerja yang tertutup dapat membuat kekerasan fisik, psikis, seksual, atau ekonomi sulit diketahui pihak luar. Dalam situasi seperti ini, aturan substantif harus diikuti mekanisme pelaporan yang aman. Pekerja perlu mengetahui ke mana harus mengadu, bagaimana memperoleh perlindungan sementara, dan bagaimana bukti dapat diamankan tanpa menempatkan korban pada risiko yang lebih besar.

Pelindungan martabat juga mencakup hak berkomunikasi dengan keluarga, penguasaan dokumen identitas sendiri, kesempatan menjalankan ibadah, kondisi tempat tinggal yang layak bagi pekerja live-in, makanan yang memadai, dan lingkungan kerja yang aman. Hak-hak tersebut tidak boleh dianggap sebagai fasilitas sukarela, karena berkaitan langsung dengan kemanusiaan pekerja. Pada saat yang sama, pekerja berkewajiban menghormati kerahasiaan dan privasi rumah tangga tempat ia bekerja.

Di sinilah muncul persoalan desain pengawasan. Negara tidak dapat menjadikan rumah pribadi sebagai objek inspeksi rutin dengan standar yang sama seperti pabrik. Model yang lebih proporsional ialah pengawasan berlapis: verifikasi administrasi dan pencatatan; edukasi dan inspeksi terhadap perusahaan penempatan; pemeriksaan berbasis pengaduan atau indikator risiko; serta koordinasi dengan kepolisian, layanan perlindungan perempuan dan anak, dan lembaga bantuan hukum ketika terdapat dugaan kekerasan. Masuk ke ruang privat harus tetap tunduk pada hukum acara dan perlindungan hak penghuni rumah.

Pendekatan tersebut mempertemukan dua prinsip: pekerja tidak boleh kehilangan perlindungan karena bekerja di rumah, dan rumah tidak boleh kehilangan perlindungan privasinya karena menjadi tempat kerja. Solusinya bukan memilih salah satu, melainkan membangun prosedur yang sah, terukur, dan berbasis kebutuhan perlindungan.

Perusahaan Penempatan dan Risiko Komersialisasi Perekrutan

Perantara atau perusahaan penempatan memiliki peran strategis karena dapat mempertemukan pekerja dan pemberi kerja, memberikan pelatihan, melakukan verifikasi, dan membantu administrasi. Namun perantara juga dapat menjadi sumber eksploitasi apabila biaya perekrutan dibebankan kepada pekerja, informasi pekerjaan tidak transparan, dokumen ditahan, atau upah dipotong. Karena itu, regulasi perusahaan penempatan harus lebih ketat daripada hubungan kerja langsung.

Pengawasan terhadap perusahaan penempatan relatif lebih mudah dilakukan karena kegiatan mereka berada dalam ranah usaha. Pemerintah dapat mensyaratkan perizinan, pelaporan, kontrak standar, transparansi biaya, rekam jejak penempatan, kanal pengaduan, dan sanksi administratif. Dalam pembahasan RUU PPRT, larangan perusahaan penempatan memotong upah pekerja menjadi salah satu substansi yang disorot DPR. Larangan tersebut penting untuk memastikan biaya bisnis penempatan tidak dialihkan secara tersembunyi kepada pekerja.

Sistem informasi publik juga diperlukan agar masyarakat dapat memeriksa legalitas perusahaan penempatan. Daftar perusahaan berizin, status sanksi, dan kanal pengaduan sebaiknya tersedia secara daring. Transparansi semacam ini tidak hanya melindungi pekerja, tetapi juga membantu pemberi kerja memilih penyedia jasa yang bertanggung jawab.

Penyelesaian Perselisihan dan Akses terhadap Keadilan

Norma hak tidak akan efektif tanpa jalur pemulihan. Pekerja rumah tangga menghadapi hambatan khas: ketergantungan ekonomi, keterbatasan pengetahuan hukum, lokasi kerja yang tertutup, kemungkinan tinggal bersama pemberi kerja, dan kekhawatiran kehilangan pekerjaan. Karena itu, mekanisme penyelesaian sengketa harus dirancang lebih mudah daripada prosedur yang sepenuhnya formal.

Musyawarah dapat menjadi tahap awal selama dilakukan secara sukarela dan tidak menekan pekerja. Jika gagal, mediasi oleh instansi ketenagakerjaan atau mekanisme penyelesaian yang ditentukan undang-undang harus dapat diakses tanpa biaya besar. Untuk perkara kekerasan atau tindak pidana, penyelesaian kekeluargaan tidak boleh dipaksakan sebagai pengganti proses hukum. Pembedaan antara perselisihan hak, perselisihan kontraktual, dan tindak pidana harus dipahami oleh petugas pengaduan.

Akses terhadap bantuan hukum perlu menjadi bagian dari ekosistem implementasi. Pos bantuan hukum, organisasi bantuan hukum, organisasi pekerja rumah tangga, layanan perempuan dan anak, serta pemerintah daerah dapat membangun mekanisme rujukan. Kanal pengaduan sebaiknya menerima telepon, pesan singkat, aplikasi percakapan, dan pengaduan langsung. Identitas pelapor perlu dilindungi pada tahap awal apabila terdapat risiko pembalasan.

Aspek pembuktian juga memerlukan perhatian. Perjanjian tertulis, bukti pembayaran, jadwal kerja, percakapan elektronik, data kepesertaan jaminan sosial, rekam medis, dan

keterangan saksi dapat menjadi sumber bukti. Edukasi sederhana mengenai penyimpanan dokumen akan meningkatkan kemampuan pekerja maupun pemberi kerja untuk menyelesaikan perselisihan secara objektif.

Kesesuaian dengan Konvensi ILO Nomor 189

Konvensi ILO Nomor 189 menempatkan pekerja rumah tangga sebagai pekerja yang berhak atas prinsip dan hak dasar di tempat kerja. Meskipun Indonesia belum meratifikasinya, konvensi tersebut dapat digunakan sebagai parameter untuk menilai arah perlindungan nasional. Perbandingan berikut tidak dimaksudkan untuk menyatakan identitas norma secara mutlak, melainkan untuk menunjukkan bidang-bidang yang perlu diperhatikan dalam implementasi.

Tabel 1. Kesesuaian dengan Konvensi ILO

Aspek	Arah UU No. 2 Tahun 2026	Standar ILO 189	Catatan Implementasi
Pengakuan hubungan kerja	PRT ditempatkan dalam kerangka pelindungan khusus	Domestic work diakui sebagai work	Perlu sosialisasi untuk mengubah budaya hukum
Informasi syarat kerja	Menekankan kesepakatan/perjanjian kerja	Pasal 7 mendorong informasi yang jelas tentang syarat kerja	Gunakan kontrak sederhana dan mudah dibaca
Kekerasan dan pelecehan	Pelindungan menjadi substansi utama	Pasal 5 menuntut perlindungan efektif	Butuh kanal pengaduan aman dan rujukan cepat
Waktu kerja dan istirahat	Perlu operasionalisasi lebih rinci	Pasal 10 mengatur perlakuan setara atas jam kerja dan istirahat	Atur waktu siaga dan pekerja live-in
Jaminan sosial	Menjadi bagian hak PRT	Pasal 14 mengarah pada kondisi tidak kurang menguntungkan	Pendaftaran dan iuran harus sederhana
Agen penempatan	Diatur dan dibatasi praktik merugikan	Pasal 15 mengatur perlindungan terhadap praktik agen swasta	Perlu daftar izin, audit, dan sanksi efektif
Akses keadilan	Membutuhkan mekanisme penyelesaian dan pengaduan	Pasal 16-17 menekankan akses pengadilan dan pengaduan	Bantuan hukum dan pengawasan berbasis pengaduan penting

Keselarasan substantif tidak otomatis membuat ratifikasi menjadi tidak penting. Ratifikasi akan menempatkan Indonesia dalam mekanisme komitmen internasional dan mendorong harmonisasi kebijakan secara berkelanjutan. Namun ratifikasi juga perlu dipersiapkan dengan peta kesenjangan regulasi, kesiapan administrasi, data pekerja,

mekanisme pelaporan, dan koordinasi lintas kementerian. Dengan demikian, ratifikasi sebaiknya dipandang sebagai proses penguatan institusi, bukan sekadar tindakan simbolik.

ILO pada April 2026 menilai kemajuan hukum pekerja rumah tangga di Indonesia sebagai hasil proses panjang lebih dari dua dekade dan sekaligus mengingatkan pentingnya implementasi dan penegakan agar perlindungan menghasilkan perbaikan kondisi kerja yang nyata. Pandangan tersebut sejalan dengan temuan artikel ini: fase pasca-pengesahan justru menentukan apakah pengakuan hukum dapat berfungsi dalam kehidupan sehari-hari.

SIMPULAN

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2026 tentang Pelindungan Pekerjaan Rumah Tangga merupakan perubahan penting dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia karena memperkuat pengakuan pekerja rumah tangga sebagai subjek yang memiliki hak dan kewajiban dalam hubungan kerja. Nilai utama undang-undang tersebut bukan hanya pada penambahan daftar hak, tetapi pada perubahan paradigma: pekerjaan domestik yang dilakukan untuk pihak lain dengan imbalan tidak dapat dibiarkan sepenuhnya berada dalam wilayah informal dan belas kasihan. Dari perspektif perlindungan hukum, pengaturan pekerja rumah tangga harus memadukan perlindungan preventif dan represif. Perlindungan preventif memerlukan kontrak sederhana, kejelasan tugas, upah, waktu kerja dan istirahat, jaminan sosial, perlindungan martabat, serta tata kelola perusahaan penempatan. Perlindungan represif memerlukan pengaduan yang aman, mediasi yang aksesibel, bantuan hukum, dan penegakan hukum terhadap kekerasan atau pelanggaran serius. Arah UU Nomor 2 Tahun 2026 memiliki titik temu yang kuat dengan prinsip pekerjaan layak dalam Konvensi ILO Nomor 189, terutama dalam pengakuan pekerjaan domestik, perlindungan dari kekerasan, syarat kerja yang jelas, jaminan sosial, dan pengaturan perantara. Meski demikian, implementasi perlu memperjelas waktu kerja, waktu siaga, mekanisme pengawasan di ruang privat, portabilitas perlindungan sosial, dan akses keadilan. Ratifikasi Konvensi ILO Nomor 189 tetap relevan sebagai agenda harmonisasi dan penguatan komitmen internasional. Efektivitas undang-undang akan ditentukan pada fase implementasi. Negara perlu menghindari dua ekstrem: formalisasi yang terlalu rumit sehingga masyarakat tidak patuh, dan pengaturan yang terlalu longgar sehingga hak tidak dapat ditegakkan. Model yang paling proporsional adalah administrasi sederhana, edukasi luas, pengawasan perusahaan penempatan, pengawasan rumah tangga berbasis risiko dan pengaduan, serta evaluasi berbasis data.

DAFTAR PUSTAKA

Anderson, B. (2000). Doing The Dirty Work? The Global Politics Of Domestic Labour. Zed Books.

Asikin, Z., Dkk. (2012). Dasar-Dasar Hukum Perburuhan. Rajagrafindo Persada.

Blackett, A. (1998). Making Domestic Work Visible: The Case For Specific Regulation. ILO Labour Law And Labour Relations Programme Working Paper No. 2.

Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. (2026, 21 April). Aturan Pelaksanaan RUU PPRT Disepakati Paling Lama Setahun Setelah Ditetapkan. Parlementaria.

Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. (2026, 21 April). DPR Resmi Sahkan RUU PPRT Menjadi Undang-Undang. Parlementaria.
Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. (2026, 21 April). Iuran Jaminan Sosial Kesehatan PRT Non-PBI Disepakati Ditanggung Pemberi Kerja. Parlementaria.
Hadjon, P. M. (1987). Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia. Bina Ilmu.
Husni, L. (2014). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Rajagrafindo Persada.
Indonesia. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
Indonesia. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
Indonesia. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2026 Tentang Pelindungan Pekerjaan Rumah Tangga.
Indonesia. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
Indonesia. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.
Indonesia. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.
International Labour Organization. (2011). Convention No. 189: Domestic Workers Convention, 2011. ILO.
International Labour Organization. (2011). Recommendation No. 201: Domestic Workers Recommendation, 2011. ILO.
International Labour Organization. (2017). Toward A Better Estimation Of Total Population Of Domestic Workers In Indonesia. ILO.
International Labour Organization. (2026, 30 April). Perjalanan Panjang Menuju Pengakuan: Hak Pekerja Rumah Tangga Di Indonesia. ILO.
Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga.
Kurniati, Y. (2023). Diskursus Ketenagakerjaan Di Indonesia Era Penerapan Omnibus Law Cipta Kerja. Jurnal Ilmu Hukum, 22(1), 1–6.
Marzuki, P. M. (2010). Penelitian Hukum. Kencana.
Rahardjo, S. (2006). Ilmu Hukum. Citra Aditya Bakti.
Rasjidi, L., & Putra, I. B. W. (1993). Hukum Sebagai Suatu Sistem. Remaja Rosdakarya.
Soekanto, S., & Mamudji, S. (2015). Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat. Rajawali Pers.