

Panduan - Matriks

# MEMAHAMI UU PPR



# Memahami UU Perlindungan Pekerja Rumah Tangga

*Panduan - Matriks*

## Tim Penulis

Bidang Perempuan, Anak dan Disabilitas;

- Abdul Razak, S.H
- Ambara Dewita Purnama, S.H., M.H
- Nunuk Parwati Songki, S.H

## Tata Letak

Bidang Kampanye LBH Makassar

## Artwork Sampul

Bidang Kampanye LBH Makassar

## Editor

Salman Azis, S.Pd

## Penanggungjawab

Abdul Azis Dumpa, S.H., M.H

*Lembaga Bantuan Hukum Makassar,  
April, 2026*

## Ikuti Kami

Instagram: [lbh\\_makassar](#)

Facebook: Lembaga Bantuan Hukum Makassar - YLBHI

Twitter: [lbh\\_makassar](#)

Whatsapp: +62 851-7448-2383

Website: [www.lbhmakassar.org](http://www.lbhmakassar.org)

## Alamat

Jalan Nikel 1, Blok A22, No. 18, Kota Makassar

## A. Introduksi

*Akhirnya!* Setelah 22 (dua puluh dua) tahun, Rancangan Undang-Undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (RUU PPRT) disahkan. Hal ini secara resmi, melalui sidang Paripurna DPR RI, pengesahan ini berlangsung pada 21 April 2026 lalu. Pekerja Rumah Tangga (PRT) selama ini menjadi salah satu kelompok pekerja yang paling rentan di Indonesia. Mereka bekerja di ruang privat ke rumah tangga yang sulit dijangkau oleh pengawasan negara maupun publik. Dalam praktiknya, relasi kerja antara PRT dan pemberi kerja tidak tertulis, dan dibungkus dalam narasi “kekeluargaan”. Kondisi ini membuat banyak PRT mengalami pelanggaran hak, mulai dari upah yang tidak layak, jam kerja yang tidak terbatas, tidak adanya jam istirahat, hingga kekerasan fisik, bahkan parahnya kekerasan seksual.

Pengesahan Undang-undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (UU PPRT) menjadi langkah penting dalam mengubah kondisi tersebut. Untuk pertama kalinya, negara secara resmi mengakui PRT sebagai pekerja yang memiliki hak dan kedudukan hukum. Pengakuan ini menandai perubahan mendasar, dari hubungan informal menjadi hubungan kerja yang setara dan diatur dalam hukum. Namun pengakuan saja tidak cukup.

Harusnya, perlindungan terhadap PRT tidak hanya diukur dari keberadaan undang-undang, tetapi sejauh mana aturan tersebut mampu memberikan jaminan hak-hak pekerja secara utuh. UU PPRT memang telah memuat sejumlah

Foto 1: Google Image



kemajuan, seperti, pengaturan hubungan kerja, pengakuan hak dasar, serta larangan praktik eksploitasi. Meski demikian, masih terdapat sejumlah kelemahan yang berpotensi menghambat efektivitas perlindungan.

Beberapa isu krusial yang perlu menjadi perhatian antara lain belum adanya standar upah minimum bagi PRT, ketidakjelasan batas jam kerja, lemahnya sanksi terhadap pelanggaran, serta keterbatasan mekanisme pengawasan dan penyelesaian sengketa. Selain itu, adanya pengecualian terhadap hubungan kerja berbasis kekeluargaan juga berpotensi menjadi celah bagi praktik eksploitasi yang terselubung.

Situasi ini menunjukkan bahwa pengesahan UU PRT bukan akhir dari perjuangan, melainkan awal dari proses panjang untuk memastikan implementasi yang adil dan efektif. Peran pemerintah, khususnya di tingkat daerah, menjadi sangat



Foto II: Tempo.co

penting dalam menyusun kebijakan turunan, melakukan pengawasan, serta menyediakan akses perlindungan bagi PRT. Di sisi lain, perubahan cara pandang masyarakat juga menjadi kunci, dari yang semula melihat PRT sebagai “pembantu” menjadi pekerja yang memiliki hak dan martabat.

Melalui analisis pasal-pasal dalam UU PPRT ini, kami mencoba untuk memberikan analisa hukum terhadap pasal-pasal yang kami anggap penting, dokumen ini juga bertujuan untuk membantu publik memahami apa saja yang diatur dalam undang-undang tersebut, bagaimana dampaknya dalam kehidupan sehari-hari. Karena pada akhirnya perlindungan PRT bukan hanya soal hukum, tetap juga soal keadilan dan kemanusiaan.

## B. Matriks Analisa UU PPRT

No	Pasal	Bunyi Pasal	Dampak
1	Pasal 1 angka 1  Definisi PRT	Pekerja Rumah Tangga yang selanjutnya disingkat PRT adalah orang yang bekerja pada pemberi kerja untuk melakukan pekerjaan kerumahtanggaan yang dibayar dengan upah	PRT diakui sebagai pekerja, sehingga punya posisi hukum yang lebih kuat. Ini membuka peluang bagi PRT untuk menuntut haknya jika terjadi pelanggaran, tidak lagi dianggap sekedar “orang bantu di rumah”
2	Pasal 4 ayat (2)  Kerja berbasis keluarga/adat tidak termasuk PRT	Setiap orang yang membantu pekerjaan pada lingkup Pekerjaan Kerumahtanggaan yang berdasarkan adat, kekerabatan/kekeluargaan, pendidikan, atau keagamaan tidak termasuk sebagai PRT dalam Undang-Undang ini	Orang yang bekerja di rumah dengan alasan “keluarga” bisa tidak mendapatkan hak seperti lupa jam kerja, atau perlindungan. Ini membuat banyak pekerja tetap berada di situasi tidak jelas dan

			rentan dimanfaatkan
3	<p>Pasal 5</p> <p>Minimal usia PRT</p>	<p>Persyaratan calon PRT yang direkrut sebagai berikut:</p> <p>a. berusia minimal 18 (delapan belas) tahun</p> <p>b. memiliki kartu tanda penduduk elektronik; dan</p> <p>c. memiliki surat keterangan sehat dari fasilitas kesehatan.</p>	<p>Anak-anak secara hukum tidak boleh lagi bekerja sebagai PRT. Ini penting untuk melindungi mereka dari putus sekolah, kekerasan, dan eksploitasi sejak dini.</p>
4	<p>Pasal 10</p> <p>Lingkup pekerjaan</p>	<p>Lingkup Pekerjaan Kerumahtanggaan meliputi:</p> <p>a. memasak;</p> <p>b. mencuci dan menyetrika pakaian;</p> <p>c. membersihkan rumah;</p> <p>d. membersihkan halaman dan/atau kebun;</p> <p>e. Menjaga anak;</p> <p>f. Menjaga orang sakit, orang lanjut usia, orang yang berkebutuhan khusus, dan/atau penyandang disabilitas;</p> <p>g. Mengemudi;</p> <p>h. Mengurus binatang peliharaan lain yang disepakati oleh Pemberi Kerja dan PRT</p>	<p>Jenis pekerjaan yang dilindungi beragam dan jelas. Sehingga perlindungan jadi inklusif dan tentu saja memperkuat pengakuan kerja domestik yang selama ini tidak diakui sebagai “pekerjaan” bahkan dianggap tidak layak mendapat upah yang layak kemudian diakui di hadapan hukum.</p>
5	<p>Pasal 11 ayat (1)</p> <p>Hubungan kerja harus ada kesepakatan atau kontrak</p>	<p>Hubungan Kerja antara PRT dan Pemberi Kerja berdasarkan Kesepakatan atau Perjanjian Kerja</p>	<p>Hubungan kerja jadi lebih jelas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Apa tugasnya</li> <li>● Berapa gajinya</li> <li>● Apa haknya</li> </ul>

			Ini membantu mencegah konflik dan memudahkan penyelesaian masalah jika terjadi perselisihan.
6	<p>Pasal 15 ayat (1)</p> <p>Hak atas upah, istirahat, THR, dan jaminan sosial</p>	<p>PRT berhak:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaan yang dianutnya;</li> <li>bekerja dengan Waktu Kerja manusiawi;</li> <li>mendapatkan waktu istirahat;</li> <li>mendapatkan waktu istirahat;</li> <li>mendapatkan Upah sesuai dengan Kesepakatan atau Perjanjian Kerja;</li> <li>mendapatkan tunjangan hari raya keagamaan berupa uang sesuai dengan Kesepakatan atau Perjanjian Kerja;</li> <li>mendapatkan jaminan sosial kesehatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;</li> <li>mendapatkan jaminan sosial ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;</li> <li>mendapatkan bantuan sosial dari Pemerintah Pusat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;</li> </ol>	<p>PRT berhak mendapatkan gaji, waktu istirahat, dan perlindungan sosial seperti pekerja lain. Ini bisa meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup PRT.</p> <p>PRT seharusnya tidak lagi bekerja tanpa batas waktu. Ada pengakuan bahwa mereka juga butuh istirahat dan kehidupan pribadi.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>j. mendapatkan makanan sehat;</li> <li>k. mendapatkan akomodasi yang layak bagi PRT penuh waktu;</li> <li>l. mengakhiri Hubungan Kerja apabila Pemberi Kerja tidak melaksanakan Kesepakatan atau Perjanjian Kerja;</li> <li>m. mendapatkan memberikan lingkungan kerja yang aman dan sehat; dan</li> <li>n. mendapatkan hak lainnya sesuai dengan Kesepakatan atau Perjanjian Kerja.</li> </ul>	
7	<p>Pasal 16 ayat (2)</p> <p>Jaminan Sosial</p>	<p>Dalam hal PRT tidak termasuk sebagai penerima bantuan iuran sebagaimana pada ayat (1), iuran jaminan sosial kesehatan ditanggung oleh Pemberi Kerja dan diketahui oleh RT/RW.</p>	<p>PRT bisa mendapatkan perlindungan kesehatan dan jaminan kerja, sehingga tidak sepenuhnya menanggung risiko sendiri saat sakit atau mengalami kecelakaan kerja.</p>
8	<p>Pasal 19</p> <p>Kewajiban pemberi kerja</p>	<p>Pemberi Kerja berkewajiban:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. membayarkan upah dan tunjangan hari raya keagamaan sesuai dengan besaran dan waktu pembayaran dalam kesepakatan atau sesuai dengan perjanjian Kerja;</li> <li>b. menaati dan melaksanakan seluruh ketentuan dalam</li> </ul>	<p>Pemberi kerja tidak bisa lagi semena-mena. Mereka wajib memberikan upah, istirahat, dan lingkungan kerja yang aman. Ini memperbaiki posisi tawar PRT.</p>

		<p>Kesepakatan atau Perjanjian Kerja;</p> <p>c. memberikan hak PRT sesuai dengan Kesepakatan atau Perjanjian Kerja;</p> <p>d. memberikan waktu istirahat dan Cuti;</p> <p>e. memberikan lingkungan kerja yang aman dan sehat;</p> <p>f. memberikan kesempatan menjalankan ibadah sesuai dengan agama atau kepercayaannya;</p> <p>g. memberikan informasi yang jelas dan benar mengenai identitas Pemberi Kerja, anggota keluarganya, rincian dan prosedur pekerjaan; dan</p> <p>h. melaporkan keberadaan PRT yang bekerja di rumahnya kepada Ketua RT/RW.”</p>	
9	<p>Pasal 28 ayat (1)</p> <p>Larangan eksploitasi oleh agen</p>	<p>P3RT dilarang:</p> <p>a. memotong Upah dan/atau memungut biaya dalam bentuk dan dengan alasan apapun kepada calon PRT dan PRT;</p> <p>b. menahan dokumen pribadi asli dat/atau menghalangi akses komunikasi dari calon PRT dan PRT;</p> <p>c. menempatkan PRT kepada badan usaha atau lembaga lainnya yang bukan Pemberi Kerja perseorangan; dan/atau</p>	<p>PRT lebih terlindungi dari praktik seperti penahanan dokumen atau pemotongan gaji. Ini penting untuk mencegah perdagangan orang dan kerja paksa.</p>

		d. memaksa calon PRT dan PRT untuk terus-menerus terikat Perjanjian Penempatan setelah berakhirnya waktu perjanjian.	
10	Pasal 30 ayat (1)  Peran pemerintah	Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan Perlindungan PRT.	Negara ikut bertanggungjawab dalam melindungi PRT, tidak hanya diserahkan ke individu atau keluarga.
11	Pasal 31-33  Penyelesaian sengketa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penyelesaian Perselisihan antara pihak dilakukan dengan cara musyawarah mufakat dan mediasi;</li> <li>• melibatkan mediator pada instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan secara terkoordinasi dengan instansi terkait;</li> <li>• Keputusan terkait perselisihan Upah antara Pemberi Kerja dan PRT bersifat final dan mengikat untuk dilaksanakan dengan itikad baik.</li> </ul>	PRT punya jalur untuk menyelesaikan masalah tanpa harus langsung ke pengadilan, sehingga lebih cepat dan mudah diakses.
12	Pasal 34  Partisipasi masyarakat	1. Partisipasi masyarakat dalam perlindungan PRT dapat dilakukan oleh perorangan, kelompok masyarakat, perguruan tinggi, dan/atau komunitas pekerja/	Masyarakat bisa ikut melindungi PRT, misalnya melaporkan kekerasan yang terjadi kepada PRT

		<p>2. Partisipasi masyarakat sebagaimana dimaksud pada syarat (1) dilakukan melalui:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Edukasi dan sosialisasi mengenai Perlindungan PRT dan Hubungan Kerja antara PRT, Pemberi Kerja, dan P3RT;</li> <li>b. Perlindungan kepada PRT dari segala bentuk diskriminasi, eksploitasi, kekerasan, dan pelecehan;</li> <li>c. Pendampingan PRT;</li> <li>d. Peningkatan kapasitas dan keterampilan PRT; dan/atau</li> <li>e. Pemberdayaan dan peningkatan kesejahteraan PRT.</li> </ol>	
--	--	--	--

## C. Kesimpulan

Melalui kertas analisa terhadap pasal-pasal yang penting, menurut kami analisa ini akan terus bergerak maju dan tentunya akan berkembang sesuai dengan hasil pembacaan atas penerapan pasal dalam praktik lapangan. Sejumlah pertanyaan lanjutan hadir, seperti; *“Apakah UU PPRT ini masuk dalam lanskap konfigurasi pengaturan Hukum Ketenagakerjaan?”*

Hal yang lain adalah, terkait batas jam kerja–mengingat bahwa Pekerja Rumah Tangga pada umumnya memiliki ruang lingkup kerja dirumah Pemberi Kerja, lalu bagaimana hukum ketenagakerjaan memandang dan mengatur kenyataan lapangan seperti ini? Termasuk, sanksi-sanksi pidana juga absen dalam hal-hal yang termuat dalam UU PPRT ini.

Sebagai penutup, melalui kertas analisa yang singkat ini, kami mengajak ke publik ikut untuk memberikan pandangan baik itu pengalaman maupun analisis tambahan dalam kertas ini. Silahkan menghubungi kami melalui

[lbhmks.ylbhi@gmail.com](mailto:lbhmks.ylbhi@gmail.com) atau menghubungi Pusat Informasi Resmi - LBH Makassar: 085174482383.

Seharian dan terimakasih.



Foto III: Google Image

