



Masukan untuk Panitia Khusus Penyelenggaraan Ketenagakerjaan DPRD Kota Yogyakarta

Human Rights Watch mengajukan masukan ini untuk kajian Panitia Khusus Penyelenggaraan Ketenagakerjaan DPRD Kota Yogyakarta (selanjutnya disingkat “Pansus Ketenagakerjaan”) mengenai Rancangan Peraturan Daerah Kota Yogyakarta mengenai Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat “Raperda”). Human Rights Watch adalah sebuah organisasi independen, non-pemerintah yang berpusat di New York yang melakukan pengawasan terhadap pemenuhan kewajiban negara-negara di bawah hukum hak asasi manusia internasional. Tahun lalu kami mengadakan riset di lebih dari 70 (tujuh puluh) negara, termasuk Indonesia dan Amerika Serikat.

Human Rights Watch secara teratur meneliti perlakuan terhadap pekerja rumah tangga (selanjutnya disingkat “PRT”) dan pekerja anak. Belum lama ini, kami menerbitkan laporan mengenai perlakuan baik PRT anak maupun PRT dewasa, termasuk pekerja migran, di El Salvador, Guinea, Guatemala, Lebanon, Malaysia, Moroko, Arab Saudi, Togo, Amerika Serikat, dan Indonesia.

Sejak tahun 2004, Human Rights Watch telah melakukan riset menyeluruh mengenai permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh PRT anak di Indonesia, termasuk di Yogyakarta. Riset kami terdiri dari wawancara dengan lebih dari 200 (dua ratus) orang, termasuk PRT anak, anggota kepolisian, perekrut tenaga kerja, agen penyalur tenaga kerja, dan pejabat pemerintah.

Analisis di bawah ini terbatas pada kajian kami terhadap pasal 21-23, 25-27, dan 36 dalam Raperda. Kami mempergunakan versi naskah Raperda tertanggal 23 November 2007, yang mana sesuai dengan informasi yang kami terima dari Ketua Pansus Ketenagakerjaan DPRD Kota Yogyakarta adalah versi yang terbaru. Kami juga menerima dan mengkaji versi naskah Raperda yang telah direvisi yang dibuat oleh sebuah koalisi kelompok-kelompok masyarakat sipil yang bekerja dengan PRT di

Yogyakarta. Human Rights Watch mendesak Pansus Ketenagakerjaan untuk juga mempertimbangkan rekomendasi-rekomendasi dalam versi naskah Raperda kelompok tersebut.

Perkenalan Kewajiban Hukum Internasional

Analisis yang diusulkan di bawah ini adalah berdasarkan kajian kami mengenai kewajiban Indonesia di bawah hukum internasional pada saat ini dan mengambil contoh praktik-praktik terbaik yang telah kami observasi di seluruh dunia. Indonesia adalah negara anggota dari sejumlah traktat internasional yang berhubungan dengan Raperda, termasuk the *Convention on the Rights of the Child* [Konvensi Hak Anak], the *International Covenant on Civil and Political Rights* (“ICCPR”) [Kovenan Internasional Hak-Hak Sipil dan Politik], the *International Convention on Economic, Social, and Cultural Rights* (“ICESCR”) [Kovenan Internasional Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya], *International Labour Organization* (“ILO”) [Organisasi Buruh Internasional] *Convention No. 138* (“*Minimum Age Convention*”) [Konvensi mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja], *ILO Convention No. 182* (“*Worst Forms of Child Labour Convention*”) [Konvensi mengenai Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak], *ILO Convention No. 100* (“*Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value*”) [Konvensi mengenai Remunerasi yang sama bagi Pekerja Laki-laki dan Perempuan atas Pekerjaan yang Sama Nilainya], *ILO Convention No. 111* (“*Discrimination in Respect of Employment and Occupation*”) [Konvensi mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan], and the *Convention for the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (“*CEDAW*”) [Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan].

Dengan memilih untuk menandatangani dan meratifikasi traktat-traktat ini, Indonesia telah setuju untuk menghormati dan menaati syarat-syarat yang ditentukan traktat-traktat tersebut. Oleh karena itu, pemerintah Kota Yogyakarta harus juga bertindak sesuai dengan kewajiban-kewajiban hukum internasional ini.

Masalah Spesifik dan Terperinci

1. *Raperda tidak mendefinisikan anak*

Dalam bentuk naskah yang ada saat ini, Raperda tidak menetapkan definisi apapun untuk istilah “anak.”

Konvensi Hak Anak mendefinisikan anak sebagai “setiap manusia yang berusia dibawah 18 (delapan belas) tahun,”¹ dan baik Undang-Undang No. 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak² maupun Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan³ juga mendefinisikan anak sebagai orang yang berusia di bawah 18 (delapan belas) tahun.

Rekomendasi: Bagian definisi dalam Raperda harus memuat definisi bahwa seorang “anak” adalah “setiap manusia yang berusia dibawah 18 (delapan belas) tahun.”

2. *Raperda tidak jelas mengenai usia minimum untuk diperbolehkan bekerja*

Dalam bentuk naskah yang ada saat ini, Raperda sepenuhnya tidak jelas mengenai usia minimum untuk diperbolehkan bekerja. Raperda memulai dengan menyatakan menurut golongan bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan anak (pasal 21(1)), tetapi kemudian menetapkan bahwa pengecualian tertentu bagi anak berusia 13 (tiga belas) dan 14 (empat belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan secara terbatas (pasal 21(2)-(3)). Tidak ada pengecualian bagi anak berusia 15 (lima belas) sampai 17 (tujuh belas) tahun. Apabila dibiarkan dalam keadaan yang ada saat ini, Raperda akan secara bertentangan memperbolehkan anak berusia 13 (tiga belas) dan 14 (empat belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan dan orang dewasa

¹ Konvensi Hak Anak diadopsi pada tanggal 20 November 1989, G.A. Res. 44/25, annex, 44 U.N. GAOR Supp. (No. 49) di 167, U.N. Doc. A/44/49 (1989), mulai berlaku pada tanggal 2 September 1990 diratifikasi oleh Indonesia pada tanggal 20 January 1990, pasal 1: “Yang dimaksud anak dalam Konvensi ini adalah setiap manusia yang berusia dibawah 18 (delapan belas) tahun, kecuali berdasarkan Undang-Undang yang berlaku bagi anak-anak ditentukan bahwa usia dewasa dicapal lebih awal.”

² Undang-Undang No. 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, pasal 1(1): “Anak adalah seseorang yang belum berusia 18 (delapan belas) tahun, termasuk anak yang masih dalam kandungan.”

³ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1(26): “Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.”

yang berusia 18 tahun ke atas untuk bekerja, tetapi anak berusia 15 (lima belas) sampai 17 (tujuh belas) tidak akan diperbolehkan untuk bekerja sama sekali.

a. Usia minimum untuk diperbolehkan bekerja secara umum

Konvensi mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja mengatur bahwa usia minimum yang umum untuk diperbolehkan bekerja “tidak boleh kurang dari usia tamat pendidikan wajib dan, dalam keadaan apapun, tidak boleh kurang dari 15 (lima belas) tahun.”⁴ Berhubung pendidikan wajib di Indonesia adalah pendidikan dasar 9 (sembilan) tahun⁵ dan anak-anak secara umum mulai sekolah dasar pada usia 7 (tujuh) tahun, Pansus Ketenagakerjaan harus memperhatikan bahwa akan ada anak yang telah berusia 15 (lima belas) tahun tetapi belum menamatkan pendidikan wajib mereka.

Ini berarti bahwa dalam rangka menyesuaikan dengan kewajiban di bawah hukum internasional, kota Yogyakarta harus menetapkan bahwa persyaratan mutlak usia minimum bagi seorang individu untuk diperbolehkan bekerja sebagai seseorang yang berusia sekurang-kurangnya 15 (lima belas) tahun dan telah menyelesaikan 9 (sembilan) tahun pendidikan wajib.

Kewajiban hukum Indonesia berarti bahwa Pansus Ketenagakerjaan bebas menentukan usia minimum yang umum untuk diperbolehkan bekerja secara umum diatas 15 (lima belas) tahun, dalam hal Pansus Ketenagakerjaan memilih untuk melakukan hal tersebut. Tentu saja, Konvensi mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja mensyaratkan Indonesia untuk “secara progresif meningkatkan” usia minimum untuk diperbolehkan bekerja “sampai pada tingkat yang konsisten dengan perkembangan fisik dan mental orang muda sepenuhnya.”⁶

⁴ Konvensi ILO No. 138 mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja (“Konvensi mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja”) diadopsi pada tanggal 26 Juni 1973, 1015 U.N.T.S. 297, mulai berlaku pada tanggal 19 Juni 1976, diratifikasi oleh Indonesia pada tanggal 7 Juli 1999, pasal 2(3). Sebuah pengecualian untuk batas minimum usia 15 (lima belas) tahun hanya diperuntukkan bagi negara “yang fasilitas ekonomi dan pendidikannya belum cukup berkembang,” yang boleh “pada mulanya menetapkan usia minimum 14 (empat belas) tahun.” Ibid., pasal 2(4). Indonesia telah menetapkan usia minimum 15 (lima belas) tahun.

⁵ Undang-Undang No. 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, pasal 48: “Pemerintah wajib menyelenggarakan pendidikan dasar minimal 9 (sembilan) tahun untuk semua anak.”

⁶ Konvensi mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja, pasal 1: “Setiap negara yang terikat Konvensi ini bertanggung jawab untuk menerapkan kebijakan nasional yang dirancang untuk secara efektif menghapuskan pekerjaan

Konvensi mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja juga menyatakan bahwa hukum nasional “juga dapat mengizinkan dipekerjakannya mereka yang berusia sedikitnya 15 (lima belas) tahun tetapi belum menyelesaikan sekolah wajib,” dengan syarat pekerjaan tersebut tidak membahayakan kesehatan atau perkembangan mereka” dan tidak menghambat mereka untuk bersekolah atau berpartisipasi dalam program latihan kejuruan.⁷ Bagi anak-anak seperti ini, Konvensi mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja mensyaratkan pemerintahan-pemerintahan untuk “menentukan kegiatan apa saja yang boleh dikerjakan dan untuk menetapkan jumlah jam kerja dan kondisi kerja di mana pekerjaan tadi boleh dilakukan.”⁸

Rekomendasi:

- (1) Perjelas usia minimum untuk diperbolehkan bekerja. Persyaratan mutlak usia minimum untuk seorang anak untuk diperbolehkan bekerja adalah bahwa ia berusia 15 (lima belas) tahun dan telah menyelesaikan pendidikan wajib.
- (2) Tambahkan sebuah pasal dalam Raperda yang mengatur sanksi efektif terhadap setiap orang dewasa yang mempekerjakan anak yang belum mencapai usia minimum yang layak, atau yang melanggar persyaratan kondisi untuk bekerja pada usia tersebut.
- (3) Sediakan inspektur ketenagakerjaan atau inspektur lainnya yang ditunjuk dengan sumber daya dan pelatihan yang diperlukan agar dapat secara efektif memonitor usia anak yang masuk ke dalam dunia kerja, termasuk ke dalam kerja dalam rumah tangga, dan melakukan penuntutan bagi mereka yang bertanggung jawab dalam melakukan pelecehan terhadap

anak dan untuk secara progresif meningkatkan usia minimum untuk diperbolehkan bekerja “sampai pada tingkat yang konsisten dengan perkembangan fisik dan mental penuh orang muda.”

⁷ Ibid., pasal. 7(1-2).

⁸ Ibid., pasal. 7(3).

anak yang bekerja dengan cara mempekerjakan anak yang belum mencapai usia minimum untuk mulai bekerja.

- (4) Tambahkan sebuah pasal dalam Raperda yang mensyaratkan majikan untuk memeriksa akta kelahiran milik calon PRT sebelum merekrut mereka untuk menjadi PRT untuk menjamin kepatuhan terhadap hukum usia minimum.
- (5) Tambahkan sebuah pasal dalam Raperda yang mensyaratkan majikan untuk mendaftarkan nama dan usia dari setiap PRT yang bekerja di rumah tangga mereka di Dinas Tenaga Kerja lokal atau pihak berwenang lain yang sesuai.

b. Usia minimum untuk melakukan pekerjaan ringan

Meskipun pemerintah Kota Yogyakarta tidak diwajibkan untuk memperbolehkan anak di bawah usia minimum yang umum untuk bekerja, standar internasional tidak melarang anak berusia 13 (tiga belas) sampai 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan “ringan” tertentu di bawah keadaan tertentu,⁹ sebagaimana diatur Raperda dalam Pasal 21(2)-(3) saat ini. Meski demikian, Human Rights Watch sadar bahwa sejumlah kelompok-kelompok masyarakat sipil di Yogyakarta yang bekerja dengan PRT anak dan pekerja anak lainnya berpendapat bahwa anak berusia 13 (tiga belas) sampai 15 (lima belas) tahun seharusnya tidak boleh melakukan pekerjaan ringan. Karena pengalaman mereka bekerja dengan pekerja anak yang masih muda di Yogyakarta, Human Rights Watch mendesak Pansus Ketenagakerjaan untuk mempertimbangkan dengan sungguh-sungguh pandangan kelompok-kelompok masyarakat sipil ini.

⁹ Konvensi mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja, pasal 7: “(1) Hukum atau peraturan nasional diperbolehkan mengizinkan orang yang berusia 13 (tiga belas) sampai 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan yang— (a) tidak membahayakan kesehatan atau perkembangan mereka; dan (b) tidak menghambat mereka untuk bersekolah atau berpartisipasi dalam program latihan kejuruan yang diakui oleh pihak berwenang atau kemampuan mereka untuk diuntungkan oleh instruksi yang diberikan...(3) Pihak yang berwenang harus menentukan kegiatan apa saja yang boleh dikerjakan dalam paragraf[] 1... dan untuk menetapkan jumlah jam kerja dan kondisi kerja di mana pekerjaan tadi boleh dilakukan.”

Rekomendasi:

- (1) Lakukan konsultasi dengan pekerja anak lokal dan kelompok-kelompok masyarakat sipil untuk mempertimbangkan apakah anak berusia 13 (tiga belas) sampai 15 (lima belas) tahun diperbolehkan untuk melakukan pekerjaan ringan.
- (2) Tambahkan sebuah pasal dalam Raperda yang menentukan sanksi efektif terhadap setiap orang dewasa yang mempekerjakan anak dalam kondisi yang melanggar hukum yang mengatur pekerjaan ringan.

c. Usia minimum untuk mulai melakukan “pekerjaan berbahaya”

Raperda yang ada saat ini tidak menetapkan usia minimum untuk mulai melakukan “pekerjaan berbahaya.”

Konvensi Hak Anak menjamin hak anak untuk “dilindungi dari pelaksanaan setiap pekerjaan yang mungkin berbahaya atau mengganggu pendidikan anak, atau membahayakan kesehatan atau perkembangan fisik, mental, spiritual, moral atau sosial anak.”¹⁰ Di bawah Konvensi mengenai Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak beberapa jenis pekerjaan untuk anak dilarang sama sekali, contohnya perbudakan atau praktik-praktik yang serupa dengan perbudakan. Jenis pekerjaan lain dilarang apabila pekerjaan tersebut adalah “pekerjaan yang sifat atau keadaan tempat pekerjaan itu dilakukan dapat membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.”¹¹

¹⁰ Konvensi Hak Anak, pasal 32(1): “Negara-negara Peserta mengakui hak anak untuk dilindungi dan eksploitasi ekonomi dan dari pelaksanaan setiap pekerjaan yang mungkin berbahaya atau mengganggu pendidikan anak, atau membahayakan kesehatan atau perkembangan fisik, mental, spiritual, moral atau sosial anak.”

¹¹ Konvensi ILO No. 182 mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak (“Konvensi mengenai Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak”) diadopsi pada tanggal 17 Juni 1999, 38 I.L.M. 1207 (mulai berlaku pada tanggal 19 November 2000, diratifikasi oleh Indonesia pada tanggal 28 March 2000), pasal. 3: “Yang dimaksud dengan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak adalah: (a) segala bentuk perbudakan atau praktek sejenis perbudakan seperti penjualan dan perdagangan anak, kerja ijon (*debt bondage*), dan perhambaan serta kerja paksa atau wajib kerja, termasuk pengerahan anak secara paksa atau wajib untuk dimanfaatkan dalam konflik bersenjata; (b) pemanfaatan, penyediaan atau penawaran anak untuk pelacuran, untuk produksi pornografi, atau untuk pertunjukan-pertunjukan porno; (c) pemanfaatan, penyediaan atau penawaran anak untuk kegiatan terlarang, khususnya untuk produksi dan perdagangan obat-obatan sebagaimana diatur dalam perjanjian internasional yang relevan; (d) pekerjaan yang sifat atau keadaan tempat pekerjaan itu dilakukan dapat membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak-anak.”

Menurut Rekomendasi yang diadopsi oleh Organisasi Buruh Internasional untuk melengkapi Konvensi mengenai Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak, “pekerjaan berbahaya” meliputi:

- (a) jenis pekerjaan yang memberikan ancaman pelecehan fisik, psikologis maupun seksual terhadap anak;
- (b) pekerjaan yang dilakukan di bawah tanah, di bawah air, di ketinggian yang berbahaya atau di tempat yang terkekang;
- (c) pekerjaan yang menggunakan mesin berbahaya, peralatan dan perkakas, atau yang melibatkan kerja kasar atau pengangkutan muatan berat;
- (d) pekerjaan yang dilakukan di lingkungan yang tidak sehat yang dapat, sebagai contoh, memberikan ancaman bagi anak berupa zat yang berbahaya, unsur dan proses, atau terhadap suhu, tingkat suara, atau getaran yang membahayakan bagi kesehatan mereka; dan
- (e) jenis pekerjaan di mana anak bekerja dalam jangka waktu panjang atau bekerja di malam hari, dan secara tidak layak terkekang di dalam lingkungan kerjanya.¹²

Konvensi mengenai Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak mensyaratkan pemerintah kota Yogyakarta untuk berkonsultasi dengan kelompok-kelompok masyarakat sipil untuk mengenali jenis-jenis pekerjaan yang sifat atau keadaan tempat pekerjaan itu dilakukan dapat membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.”¹³

Rekomendasi tersebut juga mendesak pemerintah-pemerintah untuk memberi “perhatian khusus” kepada “masalah situasi kerja yang tersembunyi, di mana anak

¹² Rekomendasi ILO mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak (“Rekomendasi Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak”), ILO No. R190, 17 Juni 1999, pasal 3.

¹³ Konvensi mengenai Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak, pasal 4(1)-(3).

perempuan menghadapi risiko tersendiri.”¹⁴ Pekerjaan seperti ini kemudian harus dilarang untuk dikerjakan oleh anak-anak, dan pemerintah harus mengambil langkah-langkah segera yang efektif untuk mengukuhkan penghapusan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak sebagai masalah yang mendesak.¹⁵

Rekomendasi:

- (1) Lakukan konsultasi dengan kelompok-kelompok masyarakat sipil, termasuk organisasi hak anak, untuk mengenali jenis-jenis pekerjaan yang sifat atau keadaan tempat pekerjaan itu dilakukan dapat membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak. Masukkan daftar jenis pekerjaan ini dalam peraturan, dan tetapkan sebuah mekanisme di mana daftar ini dapat dikaji ulang secara teratur dan diperbarui.
- (2) Tambahkan pasal-pasal dalam Raperda yang melarang individu-individu dibawah 18 tahun untuk melakukan pekerjaan berbahaya, termasuk: (a) pekerjaan dengan jam kerja yang lama; (b) pekerjaan di mana anak bekerja di malam hari; (c) pekerjaan di mana anak secara tidak layak terkekang di dalam lingkungan kerjanya; (d) bekerja dalam situasi kerja yang tersembunyi; (e) pekerjaan yang membatasi kemampuan anak untuk berkomunikasi dengan anggota keluarganya; (f) pekerjaan yang dikecualikan dalam peraturan yang mengatur upah minimum; (g) jenis pekerjaan yang memberikan ancaman pelecehan fisik, psikologis maupun seksual terhadap anak; (h) bekerja di bawah tanah, di bawah air, di ketinggian yang berbahaya atau di tempat yang terkekang; (i) pekerjaan yang menggunakan mesin berbahaya, peralatan dan perkakas, atau yang melibatkan kerja kasar atau pengangkutan muatan berat; dan (k) pekerjaan yang dilakukan di lingkungan yang tidak sehat yang dapat, sebagai contoh, memberikan ancaman bagi anak berupa zat yang

¹⁴ Rekomendasi Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak, pasal 2(c)(iii).

¹⁵ Konvensi mengenai Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak, pasal 1.

berbahaya, unsur dan proses, atau terhadap suhu, tingkat suara, atau getaran yang membahayakan bagi kesehatan mereka.

- (3) Tambahkan sebuah pasal dalam Raperda yang menetapkan sanksi efektif terhadap setiap orang dewasa yang mempekerjakan anak untuk pekerjaan berbahaya.
- (4) Tambahkan sebuah ketentuan di Raperda yang mensyaratkan inspektur ketenagakerjaan atau inspektur lainnya yang ditunjuk untuk memonitor agen penyalur tenaga kerja dan kondisi tempat kerja, menetapkan wewenang bagi inspektur untuk memonitor rumah tangga pribadi, melakukan inspeksi mendadak, dan wawancara secara pribadi dengan mengenai keadaan kerja.
- (5) Sediakan sumber daya dan pelatihan yang diperlukan bagi inspektur untuk secara efektif memonitor pekerjaan untuk anak di dalam situasi kerja yang tersembunyi, termasuk pekerjaan rumah tangga anak, dan untuk melakukan penuntutan bagi mereka yang bertanggung jawab dalam melakukan pelecehan terhadap anak.

3. Raperda tidak cukup dalam mengatur jam kerja dan istirahat bagi PRT dewasa dan anak

Di bawah bentuk Raperda yang ada saat ini, pekerja yang bekerja di sektor formal hanya diperbolehkan untuk bekerja 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja.¹⁶ Pekerja di sektor formal mempunyai hak atas setidaknya istirahat antara, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja 4 (empat) jam terus menerus; 1 (satu) hari istirahat mingguan dalam seminggu setelah 6 (enam) hari kerja dalam seminggu, atau 2 (dua) hari istirahat mingguan dalam seminggu setelah 5 (lima) hari kerja dalam seminggu; dan, sekurang-kurangnya, istirahat/cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari

¹⁶ Rancangan Peraturan Daerah Kota Yogyakarta mengenai Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, pasal 25(1).

kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan terus menerus.¹⁷ Hukum juga mengizinkan lembur sampai dengan 3 (tiga) jam sehari dan 14 (empat belas) jam seminggu; dengan syarat pekerja yang bersangkutan setuju dengan persetujuan pekerja dan mendapat upah kerja lembur.¹⁸

Individu-individu yang bekerja di sektor formal, termasuk pekerja rumah tangga, sepenuhnya dikecualikan dari perlindungan-perindungan ini oleh Raperda. Di bawah naskah yang ada saat ini, majikan PRT tidak diwajibkan secara hukum untuk membatasi lamanya sebuah hari kerja, menyediakan waktu istirahat dalam sehari, atau memberi libur mingguan maupun tahunan.

Tidak ada alasan yang sah bagi pengecualian ini:

Alasan/argumentasi bahwa sifat dari kerja dalam rumah tangga membuat peraturan mengenai jam kerja dan hari istirahat, tidak mencakup kewajiban untuk melindungi hak-hak PRT untuk mendapat pekerjaan yang adil dan baik, kesehatan, dan hak untuk beristirahat.

Kekhawatiran bahwa peraturan seperti ini akan sulit untuk diterapkan dapat dikurangi dengan memperkuat asosiasi pekerja dan pusat sumber daya tenaga kerja, membentuk mekanisme pengaduan yang mudah ditempuh, memberi kuasa hukum kepada para inspektur untuk memeriksa kepatuhan, dan menetapkan sanksi efektif.

Usaha untuk memberi pembenaran pengecualian PRT dari perlindungan-perindungan ketenagakerjaan dengan bergantung pada tradisi *ngenger* dalam budaya Jawa, di mana kerabat yang kurang mampu dibawa ke dalam sebuah rumah tangga dan bekerja sebagai imbalan untuk pendidikan dan tempat tinggal, mengabaikan realitas dari praktik-praktik yang ada saat ini. Banyak majikan yang memilih untuk mempekerjakan anak perempuan yang masih muda, tidak berpendidikan, dan secara sosio-ekonomis berkedudukan lemah justru karena mereka cenderung lebih murah, lebih penurut, dan berkemungkinan kecil membela

¹⁷ Ibid., pasal 26(2)(a)-(c).

¹⁸ Ibid., pasal 25(2).

hak-hak mereka. Ini adalah dinamika hubungan yang sangat rentan terhadap eksploitasi, dan memerlukan peraturan oleh pemerintah.

Kekhawatiran bahwa biaya yang diperlukan untuk menaati standar ketenagakerjaan akan tidak terjangkau bagi beberapa calon majikan, dan oleh karenanya menghalangi calon-calon majikan tersebut untuk mendapat kesempatan dalam pasar ini, mengabaikan kenyataan bahwa pemerintah tidak menetapkan bahwa semua warga berhak atas seorang PRT; sebaliknya, pemerintah wajib untuk melindungi semua individu dalam angkatan kerja tanpa diskriminasi.

Diskriminasi sedemikian rupa terhadap pekerja informal dengan cara mengecualikan mereka dari perlindungan ketenagakerjaan yang didapatkan oleh pekerja formal tidak diizinkan di bawah kewajiban hukum internasional yang mengikat Indonesia. Standar dalam hukum hak asasi manusia internasional menetapkan bahwa semua orang berhak untuk mendapat kondisi pekerjaan yang adil dan baik, istirahat, bersantai, pembatasan jam kerja yang wajar, dan libur berkala.¹⁹

Disamping itu, mayoritas dari individu-individu yang bekerja di sektor formal dan yang oleh karenanya diuntungkan oleh dari ketetapan mengenai jam kerja dan istirahat adalah laki-laki, sedangkan mayoritas besar mereka yang bekerja sebagai pekerja rumah tangga dan dikecualikan dari keuntungan-keuntungan ini adalah perempuan. Pengecualian PRT dari Raperda mempunyai dampak diskriminatif yang serius bagi wanita dan anak perempuan yang merupakan kebanyakan dari pekerja yang melakukan kerja rumah tangga.

Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan mewajibkan pemerintah-pemerintah di Indonesia untuk menjamin “hak untuk

¹⁹ Kovenan Internasional Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya, diadopsi pada tanggal 16 Desember 1966 mulai berlaku pada tanggal 3 Januari 1976, diratifikasi oleh Indonesia pada tanggal 3 Februari 2006, pasal 7: “Negara-negara Pihak pada Kovenan ini mengakui hak setiap orang untuk menikmati kondisi kerja yang adil dan baik, yang terutama menjamin: ... (d) Istirahat, waktu senggang, dan pembatasan jam kerja yang wajar, dan liburan berkala dengan upah, dan imbalan-imbalan lain pada hari libur umum.”

remunerasi yang sama [bagi pekerja laki-laki dan perempuan], termasuk tunjangan, dan perlakuan yang sama atas pekerjaan yang sama nilainya.”²⁰

Pemerintah-pemerintah di Indonesia juga diwajibkan oleh Konvensi Hak Anak untuk menetapkan jam dan kondisi kerja dan untuk menjamin bahwa anak-anak mendapat waktu beristirahat, bersantai, dan bermain yang layak.²¹ Selain itu, Undang-Undang No. 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak menjanjikan setiap anak hak untuk “untuk beristirahat dan memanfaatkan waktu luang, bergaul dengan anak yang sebaya, bermain, berekreasi.”²²

Rekomendasi:

- (1) Beri jaminan bahwa pekerja informal mendapat hak-hak yang setara dengan pekerja formal di dalam Raperda, termasuk 8 (delapan) jam kerja per hari, upah lembur, satu hari libur dalam seminggu, libur hari besar nasional, dan liburan.
- (2) Beri jaminan bahwa semua anak bekerja yang berusia antara 15 (lima belas) dan 18 (delapan belas) tahun, termasuk PRT anak dan pekerja lainnya di sektor informal, mempunyai jam kerja yang layak dan waktu

²⁰ Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan, diadopsi pada tanggal 18 Desember 1979, 1249 U.N.T.S. 13, mulai berlaku pada tanggal 3 September 1981, diratifikasi oleh Indonesia pada tanggal 13 September 1984, pasal 11(d).

²¹ Konvensi Hak Anak, pasal 31: “(1) Negara-negara Peserta mengakui hak anak untuk beristirahat dan bersantai, untuk terlibat dalam kegiatan-kegiatan bermain dan rekreasi yang sesuai dengan usia anak yang bersangkutan, dan untuk turut serta secara bebas dalam kehidupan budaya dan seni. (2) Negara-negara Peserta akan menghormati dan meningkatkan hak anak untuk berpartisipasi sepenuhnya dalam kehidupan budaya dan seni, dan akan mendorong pengadaan peluang-peluang yang layak dan sama untuk kegiatan budaya, seni, rekreasi dan bersenang-senang.”

Pasal 32: “(1) Negara-negara Peserta mengakui hak anak untuk dilindungi dan eksploitasi ekonomi dan dari pelaksanaan setiap pekerjaan yang mungkin berbahaya atau mengganggu pendidikan anak, atau membahayakan kesehatan atau perkembangan fisik, mental, spiritual, moral atau sosial anak. (2) Negara-negara Peserta akan mengambil langkah-langkah legislatif, administratif dan pendidikan untuk menjamin pelaksanaan pasal ini. Untuk mencapai tujuan ini dan dengan memperhatikan ketentuan-ketentuan dan perangkat-perangkat internasional lain yang terait, Negara-negara Peserta secara khusus akan: (a) Menetapkan usia minimum atau usia-usia minimum untuk memasuki lapangan kerja; (b) Menetapkan peraturan-peraturan yang tepat mengenai jam kerja dan kondisi kerja; (c) Menetapkan hukuman-hukuman yang layak atau sanksi-sanksi lain untuk menjamin pelaksanaan yang efektif dan pasal ini.

²² Undang-Undang No. 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, pasal 11: “Setiap anak berhak untuk beristirahat dan memanfaatkan waktu luang, bergaul dengan anak yang sebaya, bermain, berekreasi, dan berkreasi sesuai dengan minat, bakat, dan tingkat kecerdasannya demi pengembangan diri.”

cukup yang untuk istirahat, bersantai, dan mendapat pendidikan selama hari kerja.

- (3) Tetapkan sanksi efektif untuk majikan-majikan yang melanggar ketentuan mengenai jam kerja dan istirahat.
- (4) Pemerintah kota harus mempertimbangkan untuk mengambil langkah-langkah kebijakan tambahan yang mendukung asosiasi pekerja, pusat rekreasi, dan pusat sumber daya tenaga kerja, sebagai cara untuk menyebarluaskan informasi mengenai hak-hak pekerja, menyediakan kesempatan untuk mendapat pelayanan, dan untuk meningkatkan keterampilan. Pelayanan-pelayanan ini secara khusus harus diperuntukkan bagi PRT anak dan pekerja anak lainnya.

4. Raperda tidak memberi perlindungan yang layak kepada PRT dewasa dan anak dari eksploitasi upah

Para PRT hampir selalu dibayar jauh lebih sedikit dari seharusnya untuk jam kerja panjang yang harus mereka kerjakan, menurut hasil riset Human Rights Watch dan juga organisasi internasional dan organisasi Indonesia. Meskipun Raperda dengan jelas menetapkan jaminan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan,” dalam praktik, hukum yang mengatur upah minimum di Yogyakarta hanya berlaku bagi mereka yang bekerja dalam apa yang disebut sektor “formal.”

Sekali lagi, berdasarkan fakta bahwa mayoritas dari pekerja informal adalah anak perempuan dan wanita, draft Raperda yang ada saat ini akan mempunyai dampak diskriminatif. Sejumlah traktat yang telah dipilih oleh Indonesia untuk dipatuhi mensyaratkan bahwa pemerintah-pemerintah menerapkan kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan.²³ Konvensi Penghapusan Segala Bentuk

²³ Lihat contoh Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan, pasal 11(d); Konvensi Hak Anak, pasal 2(1); Kovenan Internasional Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya, pasal 7; Konvensi ILO No. 100 mengenai Remunerasi yang sama bagi Pekerja Laki-laki dan Perempuan atas Pekerjaan yang Sama Nilainya, diadopsi pada tanggal 29 July 1951, mulai berlaku pada tanggal 23 May 1953, diratifikasi oleh Indonesia pada tanggal 11 August 1958, pasal 2; and Konvensi ILO No. 111 mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan, diadopsi pada tanggal 25 July 1958, mulai berlaku pada tanggal 15 July 1960, diratifikasi oleh Indonesia pada tanggal 7 July 1999, pasal 2.

Diskriminasi terhadap Perempuan mewajibkan negara anggota, termasuk Indonesia, untuk menjamin “hak untuk mendapat remunerasi yang sama [bagi pekerja laki-laki dan perempuan]... dan perlakuan yang sama atas pekerjaan yang sama nilainya.”²⁴ Di samping itu, pemerintah-pemerintah di Indonesia diwajibkan oleh Konvensi Hak Anak untuk menjamin bahwa semua hak yang disebutkan dalam Konvensi tersebut, termasuk hak untuk terbebas dari eksploitasi ekonomi, harus diterapkan dengan setara kepada semua anak tanpa memandang jenis kelamin, asal-usul sosial, atau status lainnya.²⁵

Rekomendasi:

- (1) Beri jaminan bahwa pekerja informal mendapat perlindungan dari eksploitasi upah yang sama dengan pekerja formal dengan mengakui hak untuk mendapat upah minimum yang setara dengan pekerja yang bekerja di sektor formal di dalam Raperda.
- (2) Tambahkan sebuah pasal dalam Raperda yang memberi wewenang dan mensyaratkan inspektur untuk melakukan inspeksi mendadak terhadap pembukuan pembayaran upah di sektor informal.

5. Pasal yang mengatur kontrak kerja untuk PRT memerlukan klarifikasi lebih lanjut

Human Rights Watch menghargai maksud-maksud di balik pasal 36 dalam Raperda, yang memfasilitasi pembuatan kontrak formal tertulis antara PRT dan majikan mereka. Negosiasi dan pengikatan diri kepada kontrak tertulis yang menjabarkan hak dan kewajiban dapat menguntungkan kedua belah pihak, karena proses ini membantu memperjelas hubungan kerja mereka sejak awal dan dapat dipakai sebagai alat referensi yang penting. Tentu Human Rights Watch sebelumnya telah mengadvokasi agar PRT migran asal Indonesia di Malaysia dan Arab Saudi

²⁴ Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan, pasal 11(d).

²⁵ Konvensi Hak Anak, pasal 2(1): “Negara-negara Peserta akan menghormati dan menjamin hak-hak yang ditetapkan dalam Konvensi ini dan setiap anak dalam wilayah hukum mereka tanpa diskriminasi dalam bentuk apapun, tanpa memandang ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, pandangan politik atau pandangan lain, asal-usul bangsa, asal-usul etnik atau sosial, kekayaan, ketidakmampuan, kelahiran atau status lain dan anak atau dan orangtua anak atau walinya yang sah menurut hukum.”

diuntungkan oleh kontrak tertulis standar untuk menjamin perlindungan yang lebih baik bagi mereka.²⁶

Human Rights Watch juga sadar bahwa sejumlah kelompok-kelompok masyarakat sipil di Yogyakarta yang bekerja dengan PRT sungguh-sungguh mendukung/mengadvokasi persyaratan agar para majikan membuat kontrak tertulis dengan PRT yang mereka pekerjakan. Praktik ini akan konsisten dengan praktik-praktik terbaik yang ditemukan di negara-negara lain di seluruh dunia.

Meski demikian, Human Rights Watch juga khawatir dengan pengaruh antara pasal 36 dalam Raperda dengan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disingkat “KUHPer”) Indonesia yang melarang segala orang yang belum mencapai umur genap 21 (dua puluh satu) tahun dan tidak lebih dahulu telah kawin untuk mengikatkan diri kepada kontrak yang mengikat secara hukum, atas dasar ketidakcakapan mereka.²⁷

Terdapat beberapa pilihan dalam praktik hukum di negara-negara lain yang dapat membantu menyelesaikan masalah ini, dan Pansus Ketenagakerjaan sebaiknya mempertimbangkan, disertai dengan konsultasi dengan PRT lokal dan kelompok-kelompok masyarakat sipil, pendekatan mana yang paling cocok untuk Yogyakarta.

Di sejumlah negara, hukum ketenagakerjaan menetapkan sebuah pengecualian khusus dari peraturan umum mengenai kecakapan hukum saat berhubungan dengan kontrak kerja:

- Di Costa Rica, hukum ketenagakerjaan menyatakan bahwa anak yang berusia 15 (lima belas) sampai 17 (tujuh belas) tahun diperbolehkan mengikatkan diri

²⁶ Lihat, sebagai contoh, Human Rights Watch, *Dicari Bantuan: Pelecehan terhadap Pekerja Rumah Tangga Migran Perempuan di Indonesia dan Malaysia*, Vol. 16, No. 9(C), tersedia di <http://hrw.org/reports/2004/indonesia0704/indonesia0704bi.pdf>; dan Human Rights Watch, *Seolah Saya Bukan Manusia: Kesewenang-wenangan terhadap Pekerja Rumah Tangga Asia di Arab Saudi*, July 2008, tersedia di <http://hrw.org/reports/2008/saudiarabia0708/saudiarabia0708inweb.pdf>. Kedua laporan ini tersedia di Internet dalam Bahasa Indonesia.

²⁷ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer), pasal 1330(1) and pasal 330.

dalam kontrak kerja, tanpa menyiratkan adanya persamaan hak yang lebih lanjut.²⁸

- Di Belize, anak yang telah mencapai usia minimum untuk diperbolehkan bekerja dapat mengikatkan diri dalam kontrak kerja, tetapi anak-anak tidak dapat dibebankan dengan kewajiban untuk membayar ganti rugi dalam hal terjadi pelanggaran mereka terhadap kontrak.²⁹
- Di Kazakhstan, anak yang berusia 16 (enam belas) tahun ke atas diperbolehkan mengikatkan diri dalam kontrak kerja sendiri. Anak yang telah berusia 15 (lima belas) tahun dan telah menamatkan pendidikan dasar mereka juga diperbolehkan mengikatkan diri dalam kontrak kerja, apabila kontrak yang bersangkutan ikut ditandatangani oleh orangtua atau wali.³⁰ Meski demikian, hukum ketenagakerjaan di Kazakhstan melarang segala kontrak kerja dengan anak untuk melakukan pekerjaan berbahaya.³¹
- Di Kroasia, orangtua atau wali dapat memberikan sebuah kuasa tertulis untuk memperbolehkan anak diatas 15 (lima belas) tahun untuk mengikatkan

²⁸ Undang-Undang Ketenagakerjaan 1943 (Costa Rica), pasal 46: “[Anak yang berusia lebih dari 15 tahun] akan mempunyai kecakapan hukum untuk mendapat pekerjaan, untuk menerima upah yang telah disetujui, dan secara umum, untuk menerapkan semua hak dan perbuatan [hukum] yang timbul dari Undang-Undang yang ada saat ini, dan dari Peraturan-Peraturan-nya dan hukum-hukum yang berhubungan...Kebebasan berkontrak bagi mereka yang berusia lebih dari 15 (lima belas) tahun tidak melibatkan/menyiratkan adanya persamaan hak.” Pasal 47: “Kontrak yang berkaitan dengan pekerjaan mereka yang berusia lebih dari 12 (dua belas) dan kurang dari 15 (lima belas) harus dilakukan dengan perwakilan hukum masing-masing, dan apabila tidak memungkinkan, dengan Institut Masa Kanak-Kanak Nasional.”

²⁹ Undang-Undang Ketenagakerjaan Bab 297, 2000 (Belize), pasal 31: “Setiap orang yang berusia di bawah 18 (delapan belas) tahun akan cakap hukum untuk mengikatkan diri dalam kontrak kerja selain sebagai majikan: Dengan syarat bahwa tidak ada ganti rugi dan tidak ada pembayaran...dapat dibayarkan dari seorang anak atau orang muda karena melanggar isi kontrak kerja.” Pasal 54(2): “Orang muda tidak cakap untuk mengikatkan diri dalam kontrak kerja kecuali untuk pekerjaan yang diakui oleh pejabat ketenagakerjaan sebagai pekerjaan yang tidak berbahaya bagi perkembangan moral atau fisik orang yang belum dewasa.”

³⁰ Undang-Undang Ketenagakerjaan, 2007 (Kazakhstan), Pasal 30: “(1) Diperbolehkan untuk mengikatkan diri dalam kontrak kerja dengan warga yang telah berusia 16 (enam belas) tahun. (2) Dengan persetujuan tertulis dari orangtua, wali atau orangtua angkat, sebuah kontrak kerja dapat dibuat dengan: (a) warga yang telah berusia 15 (lima belas) tahun, dalam kasus di mana mereka telah menerima pendidikan menengah di sebuah lembaga pendidikan umum... (3) Dalam kejadian yang disebutkan klausa 2 dari pasal ini, kontrak kerja harus ditandatangani oleh orangtua, wali atau orangtua angkat dan juga oleh anak yang bersangkutan.”

³¹ Ibid., pasal 26: “Pengikatan dari sebuah kontrak kerja tidak diperbolehkan... dengan warga di bawah usia 18 (delapan belas) tahun untuk mengerjakan pekerjaan berat, pekerjaan yang berbahaya (secara khusus berbahaya) dan (atau) di bawah kondisi kerja yang berbahaya, dan juga untuk sebuah posisi dan untuk pekerjaan di mana terdapat tanggung jawab materiil penuh pekerja apabila gagal dalam menjaga benda atau [benda ber]nilai milik majikan.”

diri dalam kontrak kerja. Dengan izin ini, anak yang kemudian menjadi cakap hukum untuk menandatangani dan membatalkan kontrak. Orangtua atau wali boleh membatasi kuasa yang diberikan dan boleh mengakhiri hubungan kerja demi kepentingan anak yang bersangkutan.³²

Sekurang-kurangnya, Pansus Ketenagakerjaan harus mempertimbangkan untuk menerapkan perlindungan-perindungan yang diatur dalam KUHPer untuk anak yang mengikatkan diri dalam kontrak kerja, di mana anak mempertahankan hak untuk menyangkal isi kontrak, walaupun orang dewasa yang telah mengikatkan diri dalam kontrak dengan seorang anak tidak boleh kemudian membatalkan kontrak demi hukum atas dasar ketidakcakapan anak yang bersangkutan.³³

Dalam situasi di mana kontrak kerja ternyata batal demi hukum atau dibatalkan, anak yang mengikatkan diri dalam kontrak kerja tersebut harus tetap berhak untuk mendapat upah yang belum terbayar dan tunjangan yang telah dihasilkan atau dikumpulkan.

Rekomendasi:

- (1) Lakukan konsultasi dengan PRT lokal dan kelompok-kelompok masyarakat sipil untuk mempertimbangkan apakah sebuah pengecualian khusus harus dimasukkan untuk memperbolehkan PRT anak untuk mengikatkan diri dalam kontrak kerja, serta bentuk yang tepat bagi pengecualian khusus ini.
- (2) Sekurang-kurangnya, tekankan bahwa anak yang mengikatkan diri dalam kontrak kerja tetap mempunyai hak untuk menyangkal persetujuan yang

³² Undang-Undang Ketenagakerjaan, 1995 (Kroasia), pasal 22: “(1) Apabila seorang anak diatas 15 (lima belas) tahun diberi kuasa oleh perwakilan hukum untuk mengikatkan diri dalam kontrak kerja tertentu, anak ini akan mempunyai kecakapan hukum untuk terikat kontrak dan membatalkan kontrak tersebut dan untuk melaksanakan sebuah perbuatan hukum yang berkaitan dengan pemenuhan hak dan kewajiban dari kontrak ini atau dalam kaitannya dengan kontrak ini... (4) Perwakilan hukum boleh menarik kembali atau membatasi kuasa sebagaimana yang dijelaskan dalam paragraf 1 dalam Pasal ini atau mengakhiri [hubungan] kerja demi kepentingan anak yang bersangkutan... (6) Kuasa yang disebutkan dalam paragraf 1 dalam Pasal ini dibuat dalam bentuk tertulis.”

³³ KUHPer, pasal 1330(1): “Oleh karena itu, orang-orang yang dalam pasal yang lalu dinyatakan tidak cakap untuk membuat persetujuan, boleh menuntut pembatalan perikatan yang telah mereka buat dalam hal kuasa untuk itu tidak dikecualikan oleh Undang-Undang. Orang-orang yang cakap untuk mengikatkan diri, sama sekali tidak dapat mengemukakan sangkalan atas dasar ketidakcakapan anak-anak yang belum dewasa, orang-orang yang ditaruh di bawah pengampuan, dan perempuan-perempuan yang bersuami.”

dibuat di dalam kontrak, walaupun orang dewasa yang telah mengikatkan diri dalam kontrak kerja tidak dapat membebaskan diri dari kewajiban mereka atas dasar bahwa pihak lain dalam kontrak tersebut adalah seorang anak.

- (3) Tambahkan sebuah ketentuan dalam Raperda yang mensyaratkan bahwa dalam segala situasi di mana kontrak kerja ternyata batal demi hukum atau dibatalkan, anak yang mengikatkan diri dalam kontrak kerja tersebut harus tetap berhak untuk mendapat upah yang belum terbayar dan tunjangan yang telah dihasilkan atau dikumpulkan.
- (4) Syaratkan bahwa kontrak tertulis mengatur jam kerja dan istirahat dalam sehari, istirahat dalam seminggu, liburan, upah, jenis pekerjaan yang dikerjakan, makanan dan akomodasi yang layak, tunjangan kesehatan, biaya pengobatan untuk kecelakaan yang terjadi di tempat kerja, jangka waktu pekerjaan, prosedur untuk pembayaran upah, jaminan sosial, dan pengakhiran masa kerja.
- (5) Syaratkan bahwa agen penyalur PRT dan majikan untuk menyerahkan salinan dari kontrak tertulis dengan dengan Dinas Tenaga Kerja lokal.
- (6) Tambahkan sebuah pasal yang mensyaratkan agen penyalur PRT untuk sepenuhnya transparan mengenai segala biaya perekrutan dan penempatan yang dikenakan kepada PRT maupun majikan dalam bentuk tulisan dan lisan sebelum perekrutan dan penempatan PRT.

Disampaikan dengan hormat,



Bede Sheppard
Periset
Divisi Perlindungan Hak Anak
Human Rights Watch