

RANCANGAN UNDANG-UNDANG PERLINDUNGAN PEKERJA RUMAH TANGGA DAN PROSPEK PERLINDUNGAN HAK PEKERJA RUMAH TANGGA DI INDONESIA

Oleh:

Rizti Nurizka Esa (222040100012)

Dosen Pembimbing : Dr. Rifqi Ridlo Phahlevy S.H., M.H.

Progam Studi Hukum

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

2026



Pendahuluan

Rancangan Undang-undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga sudah lebih dari 20 tahun keluar masuk Program Legislasi Nasional, tanpa ingin menunda kembali maka pada tanggal 25 September 2025 melalui Badan Legislasi DPR RI, akhirnya RUU PPRT masuk dalam daftar Prolegnas Prioritas. Adapun prospek pembahasannya ialah untuk memberikan payung hukum secara khusus bagi PRT di Indonesia.

Belum di sahkannya RUU PPRT mengakibatkan belum terakui sebagai pekerja formal, rentan terhadap pelanggaran hak dasar seperti upah yang minim, dan hak dasar lainnya, rentan mengalami diskriminasi berbagai bentuk kekerasan, dan sulitnya mendapatkan akses keadilan karena lingkup kerja berada dalam ranah privat.

Pada September 2025, dalam RDPU bersama Baleg DPR RI, Menteri Ketenagakerjaan Yassirli memberikan dukungan secara penuh terhadap pengesahan RUU PPRT sebagai payung hukum khusus bagi PRT di Indonesia.

Kajian Penelitian Terdahulu

- Maria Yohanista Erowati (2024): RUU PPRT dalam pespektif Proses advokasi politik → berbeda karena dalam penelitian ini mengevaluasi instrumen hukum yang selama ini memberikan perlindungan terhadap hak PRT.
- Regita dan Muhammad (2025) : membahas terkait perspektif Analisis urgensi perlindungan hukum dan dampak ketiadaan regulasi → berbeda membahas efektivitas perlindungan hukum bagi PRt
- Kurniawan et al (2024) : pembahasan dalam perspektif HAM dan Demokrasi ekonomi → berbeda, membahas bagaimana RUU PPRT dan UU PPRT memberikan jaminan perlindungan hak terhadap PRT.

Rumusan Masalah

Bagaimana prospek perlindungan hukum terhadap pekerja rumah tangga dengan adanya RUU PPRT?

Pertanyaan Penelitian :

- 1). Apakah instrumen hukum yang ada di Indonesia sudah memadai dalam melindungi hak pekerja rumah tangga di Indonesia?
- 2.) Bagaimanakah efektivitas perlindungan hukum pekerja rumah tangga di Indonesia?
- 3.) Bagaimanakah seharusnya RUU PPRT mengatur jaminan perlindungan hak pekerja rumah tangga di Indonesia?
- 4). Bagaimanakah UU Nomor 2 Tahun 2026 Tentang PPRT dalam memberikam perlindungan hak PRT di Indonesia?

Metode

Penelitian ini menggunakan metode Sosio Legal, yakni memadukan antara penelitian normatif dan empiris.

Penelitian normatif dilakukan melalui pendekatan peraturan perundang-undangan guna mengkaji aturan hukum yang membingkai perlindungan hak PRT dan RUU PPRT melalui penafsiran yang bersifat futuristik.

Penelitian empiris dilakukan melalui pendekatan politik hukum sebagai pisau untuk mengasah urgensi dasar nilai dan cita yang seharusnya diunggah dalam RUU PPRT dan sosiologi hukum digunakan untuk menakar dan melihat efektivitas bekerjanya norma dan sistem hukum yang selama ini bekerja dalam melindungi hak PRT di Indonesia

Penelitian menggunakan Data Primer dan Sekunder : Data Primer diperoleh melalui proses wawancara dengan Dinas Ketenagakerjaan, Pusat Pelayanan Terpadu Pemberdayaan Perempuan dan Anak di wilayah Jawa Timur, Aktivis JALA PRT, salah satu PRT di wilayah Cilacap. Data Sekunder diperoleh melalui Sumber Hukum Primer dan Sumber Hukum Sekunder :

Sumber Hukum Primer terdiri atas :

- 1). Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- 2). Undang-undang Nomor 23 Tahun 2004 Tentang PKDRT
- 3). Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 Tentang PPRT
- 4). UU Nomor 2 Tahun 2026 Tentang PPRT

Sumber Hukum Sekunder terdiri atas RUU PPRT, berbagai publikasi ilmiah baik jurnal, artikel, dan media massa.

Teknik analisis data dilakukan secara kualitatif menggunakan penalaran deduktif, yakni membandingkan ketentuan hukum dan praktik empiris di lapangan. Tolak ukur efektivitas norma dan sistem hukum dapat dilihat apabila PRT mengalami diskriminasi dan berbagai bentuk kekerasan dapat melapor dan di proses dengan tuntas maka sistem hukum dapat dikatakan efektif, namun apabila PRT tidak dapat melapor atau laporan terpaksa di cabut akibat tekanan maupun ancaman dari pemberi kerja karena relasi tersebut berada dalam ranah privat maka sistem hukum belum berjalan efektif.

Hasil dan Pembahasan

1. Instrumen Hukum Yang Memberikan Perlindungan Terkait Hak PRT di Indonesia.

Dikarenakan PRT belum memiliki payung hukum khusus, maka dalam perlindungan hukumnya, masih berantung pada Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang memberikan perlindungan hukum terkait hak bagi pekerja penerima upah. Dalam wawancara yang dilakukan dengan Dinas ketenagakerjaan, pengawasannya masih bergantung pada Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 Tentang PPRT yakni terkait pengawasan terhadap LPPRT. Pusat Pelayanan Terpadu Pemberdayaan Perempuan dan Anak dalam mengadvokasi dan mendampingi PRT yang mendapatkan kekerasan serta penelantaran dari pemberi kerja dan penyalur masih menggunakan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2004 Tentang PKDRT, kemudian JALA PRT dalam memberikan pendampingan hukum kepada PRT yang memiliki kesulitan dalam mendapatkan hak dasarnya serta berbagai bentuk kekerasan pun masih menggunakan undang-undang yang sama.

2. Efektivitas Perlindungan Hukum Bagi PRT di Indonesia

Selama ini perlindungan bagi PRT melalui berbagai peraturan perundang-undangan belum berjalan efektif, hal tersebut dikarenakan masih ditemukannya kekosongan hukum sehingga para PRT masih dianggap sebagai pekerja penerima upah sektor informal, sehingga kerap mendapatkan diskriminasi baik terkait hak dasar, berbagai bentuk kekerasan, serta akses jaminan sosial yang sulit didapatkan, relasi kuasa pemberi kerja lebih tinggi, serta sanksi yang masih timpang, hal inilah yang menjadikan tindak diskriminasi terhadap PRT sulit terputus.

Hasil dan Pembahasan

	 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	 Undang-undang Nomor 23 Tahun 2004 Tentang PKDRT	 Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan PRT	 RUU PPRT (Draft 2023)	 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2026 Tentang PPRT
 RUANG LINGKUP	Perlindungan bagi pekerja/buruh penerima upah formal yang bekerja di perseorangan, instansi atau perusahaan.	Perlindungan bagi PRT ketika mendapatkan kekerasan dari pemberi kerja.	Perlindungan terhadap hak dan kewajiban berbagai pihak (PRT, Pemberi Kerja, Penyalur).	Pengakuan PRT sebagai pekerja dan perlindungan hak dan kewajiban (PRT, Pemberi Kerja, Penyalur).	PRT diakui sebagai pekerja serta perlindungan hak dan kewajiban berbagai pihak (PRT, pemberi kerja, penyalur).
 SUBJEK YANG DILINDUNGI	Persorangan yang dimaksud adalah pengusaha yang menjalankan perusahaan milik pribadi atau milik orang lain.	Terdapat sanksi Pidana dan denda bagi pemberi kerja.	Belum adanya jaminan sosial dan penyelesaian perselisihan hubungan kerja.	Perlindungan jaminan sosial dan penyelesaian perselisihan hubungan kerja.	Adanya jaminan sosial serta penyelesaian perselisihan hubungan kerja (PRT, penyalur, dan pemberi kerja).
 HAK & KEWAJIBAN	PRT sebagai pekerja penerima upah tidak termasuk di dalamnya.	PRT masih dianggap sebagai anggota keluarga.	Sanksi administrasi bagi LPPRT.	Larangan berbagai bentuk diskriminasi dan kekerasan bagi PRT, adanya Sanksi Pidana dan denda bagi LPPRT dan Pemberi Kerja.	Sanksi administrasi bagi penyalur.

Gambar 1. Tabulasi Perbandingan Regulasi PPRT

Lanjutan

Pada UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 3 memberikan perlindungan hukum bagi pekerja penerima upah yang bekerja pada perseorangan, instansi, atau perusahaan, akan tetapi pada Pasal 1 angka 5 huruf a dan b menyatakan perseorangan disini ialah pengusaha yang menjalankan usaha milik pribadi/orang lain, sedangkan PRT sebagai pekerja penerima upah sektor informal yang bekerja pada perseorangan sektor domestik tidak termasuk di dalamnya.

UU Nomor 23 tahun 2004 Tentang PKDRT memberikan perlindungan hukum bagi PRT dari berbagai bentuk kekerasan yang dilakukan oleh pemberi kerja yang mana sanksi pidana dan denda terdapat dalam Pasal 44 sampai dengan Pasal 49, akan tetapi dalam Pasal 2 PRT masih dianggap sebagai anggota keluarga, bukan sebagai pekerja sehingga pekerjaan belum dapat dikatakan profesional.

Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 Tentang PPRT telah mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak, akan tetapi dalam Pasal 27 ayat (2) sanksi administrasi hanya berlaku bagi LPPRT, sehingga jika ada pelanggaran hak-hak dasar yang dilakukan pemberi kerja tidak dikenakan sanksi apapun, serta belum adanya pembahasan jaminan sosial dan penyelesaian perselisihan hubungan kerja menyebabkan perlindungan hukumnya kurang efektif.

Lanjutan

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan Disnaker di wilayah Jawa Timur bahwa dalam praktik perlindungan hukum bagi PRT masih mengalami kendala, dalam keterangannya menyebutkan bahwa pengawasan masih terbatas hanya kepada lembaga penyalur yakni terkait legalitas perizinan dan belum dapat menjangkau ke ranah tempat pemberi kerja, meskipun Disnaker memiliki subsidi JKK dan JKM bagi pekerja penerima upah dan BPU akan tetapi PRT tidak masuk kedalam kedua kategori tersebut dikarenakan bukan binaan dari Disnaker sehingga belum terdata.

Kendala yang sama dialami oleh P2TP2A di wilayah Jatim dalam meaksanakan pendampingan hukum terhadap PRT yang mengalami kekerasan seksual dari pemberi kerja yang mana berujung pada pencabutan laporan dari pihak korban tanpa sepengetahuan pendamping hukum, kemudian penelantaran calon PRT di tempat penyalur yang tidak diberikan akses apapun serta tidak ada kejelasan pekerjaan berujung pada mediasi, serta PRT yang mengalami eksploitasi kerja dan over job berujung jatuh sakit dan berakhir di pulangkan, biaya pengobatan tidak di tanggung oleh pemberi kerja.

JALA PRT mengalami kendala dalam melaksanakan pendampingan hukum terhadap PRT yang mengalami kendala pengupahan, namun sebagian ada yang terselesaikan, akan tetapi untuk tindak kekerasan masih mengalami kesulitan.

Salah satu PRT di wilayah Cilacap memberikan keterangan bahwa selama 3 tahun mendapatkan kenailam gaji, akan tetapi pekerjaan tidak sesuai perjanjian awal dimana pada awalnya hanya mengurus lansia kemudian merambah ke pekerjaan domestik lainnya, setahun pertama tidak mendapatkan libur, tahun berikutnya mendapatkan libur pun melalui berbagai kesepakatan menjadi libur 2 kali selama sebulan, jam kerja yang panjang dirasakan bersama rekan seprofesinya. Hal tersebut dikarenakan belum adanya payung hukum khusus sehingga para PRT rata-rata masih melakukan pekerjaan dengan perjanjian lisan, adapun perjanjian tertulis menurut Disnaker dan JALA PRT masih tetap sama secara ketenagakerjaan tidak seperti para pekerja formal, dan PRT masih lemah secara sosial, ekonomi dan pengetahuan akan hukum yang menyebabkan mereka kesulitan dalam mendapatkan bantuan hukum.

Lanjutan

3. Pengaturan RUU PPRT Dalam Memberikan Jaminan Perlindungan Hak PRT di Indonesia

RUU PPRT bertujuan menutup kekosongan hukum dan menjadi payung hukum khusus bagi PRT.

Pasal 1 PRT diakui sebagai pekerja sehingga hubungan kerja dibangun secara profesional sesuai hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Pasal 8 mengatur perjanjian dilakukan secara tertulis, bertujuan dalam melindungi hak-hak PRT.

Pasal 12 mengatur terkait jaminan kesehatan menjadi tanggungjawab pemerintah, sedangkan jaminan sosial ketenagakerjaan menjadi tanggungjawab pemberi kerja dan PRT, bertujuan dalam melindungi PRT jika jatuh sakit, kecelakaan kerja, dan risiko lain dalam hubungan kerja sehingga kesejahteraan sosial PRT terjamin.

Perselisihan hubungan kerja dapat diselesaikan antar para pihak, pada Pasal 26 melalui musyawarah, apabila tidak mencapai kesepakatan melalui Pasal 27 dapat dilakukan mediasi, jika tidak tercapai dapat menempuh upaya litigasi.

Pasal 28 larang pemberi kerja melakukan berbagai bentuk diskriminasi dan kekerasan, dan pada Pasal 29 larangan penyalur melakukan intimidasi dan pemberian informasi palsu terkait legalitas usahanya yang akan merugikan PRT.

Apabila pemberi kerja dan penyalur melanggar larangan tersebut, maka melalui Pasal 30 sampai dengan pasal 32 terdapat sanksi Pidana dan denda sebagai efek jera, serta melindungi hak-hak PRT.

Lanjutan

4. UU Nomor 2 Tahun 2026 Tentang PPRT dalam memberikan perlindungan hukum bagi PRT di indonesia

Pasca pengesahan UU PPRT pada 21 April 2026, diharapkan perlindungan hukum bagi PRT semakin optimal pada Pasal 1 memberi pengakuan terhadap PRT sebagai pekerja penerima upah formal.

Pasal 16 mengatur jaminan kesehatan menjadi tanggungjawab pemerintah, serta jaminan ketenagakerjaan menjadi tanggungjawab pemberi kerja dan PRT, namun apabila jaminan kesehatan tidak di peroleh dari pemerintah, maka menjadi tanggungan pemberi kerja.

Pengaturan penyelesaian hubungan kerja ada pada pasal 31 melalui musyawarah, dan Pasal 32 melalui mediasi bersama dengan mediator ketenagakerjaan, yang mana mekanisme tersebut hanya berlaku untuk kendala dalam sistem pengupahan antara pemberi kerja dan PRT.

Pasal 28 mengatur sanksi administrasi hanya ditujukan kepada P3RT terkait oemotongan upah, penahanan dokumen, menempatkan PRT selai kepada perorangan, atau memaksa pekerja tetap terikat dalam pernjanjian. Belum terdapat ketentuan yang secara tegas mengatur larangan terhadap tindakan kekerasan, intimidasi atau bentuk diskriminasi yang dilakukan oleh pemberi kerja maupun P3RT.

Akibatnya, belum terdapat pengaturan mengenai sanksi pidana maupun denda atas pelanggaran tersebut, sehingga perlindungan hukum yang diberikan belum sepenuhnya mampu mencegah risiko terjadinya berbagai tindakan diskriminatif terhadap pekerja rumah tangga.

Lanjutan

5. Prospek Perlindungan PRT dengan adanya RUU PPRT

Disahkannya RUU PPRT, diharapkan perlindungan terhadap Pekerja Rumah Tangga akan semakin optimal, pengaturan tersebut dapat memberikan kepastian hukum terhadap pemenuhan hak-hak dasar PRT, termasuk hak atas jaminan sosial dan jaminan ketenagakerjaan. Pengaturan mengenai larangan berbagai bentuk diskriminasi serta pemberian sanksi pidana dan denda bagi pemberi kerja maupun lembaga penyalur yang melakukan pelanggaran diharapkan dapat mengurangi praktik kekerasan dan eksploitasi terhadap PRT terdapat dalam draft RUU PPRT tahun 2023, sedangkan dalam UU PPRT Nomor 2 Tahun 2026 belum mengatur mengenai larangan berbagai diskriminasi dan sanksi pidana dan denda bagi kedua belah pihak apabila melakukan larangan tersebut.

Adanya pengaturan ini, kewenangan instansi terkait dalam praktiknya juga berpotensi menjadi lebih optimal. Dinas Ketenagakerjaan sebelumnya hanya berwenang melakukan pengawasan terhadap lembaga penyalur, nantinya diharapkan dapat melaksanakan pengawasan secara lebih menyeluruh terhadap pelaksanaan hubungan kerja antara PRT dan pemberi kerja sesuai dengan ketentuan dalam RUU PPRT.

Pusat Pelayanan Terpadu Pemberdayaan Perempuan dan Anak, yang berperan mengadvokasi dan memberikan pendampingan kepada PRT yang menjadi korban diskriminasi, dengan adanya pengaturan mengenai sanksi tegas bagi pemberi kerja yang melakukan kekerasan, maka dalam proses penegakan hukumnya diharapkan menjadi lebih efektif, sebab telah didukung oleh dasar hukum yang lebih jelas. Kondisi tersebut memungkinkan P2TP2A melaksanakan pendampingan hukum dengan lebih optimal.

Bagi JALA PRT, keberadaan RUU PPRT memberikan prospek yang lebih baik dalam upaya perlindungan dan penegakan hak-hak PRT. Perkara yang sebelumnya sulit diproses akibat belum adanya dasar hukum yang memadai diharapkan dapat diselesaikan melalui mekanisme hukum yang lebih efektif melalui penerapan sanksi pidana dan denda terhadap pemberi kerja maupun lembaga penyalur yang melanggar ketentuan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa instrumen hukum yang selama ini mengatur perlindungan pekerja rumah tangga di Indonesia belum memadai sehingga perlindungan hukumnya belum efektif. Kendala tersebut diperkuat oleh terbatasnya kewenangan Dinas Ketenagakerjaan yang hanya mengawasi P3RT/LPPRT, hambatan P2TP2A dalam penanganan perkara karena banyak kasus berakhir melalui mediasi atau pencabutan laporan, serta JALA PRT yang belum dapat mengoptimalkan advokasi akibat belum adanya dasar hukum yang komprehensif. Dibandingkan dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2026 tentang PPRT, RUU PPRT Tahun 2023 memberikan perlindungan yang lebih komprehensif karena selain mengatur pengakuan status pekerja, hubungan kerja, jaminan sosial, dan penyelesaian perselisihan, juga mengatur larangan terhadap berbagai bentuk diskriminasi, eksploitasi, serta sanksi pidana dan denda bagi pemberi kerja maupun P3RT yang melakukan pelanggaran. Sementara itu, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2026 telah memberikan kemajuan melalui pengakuan pekerja rumah tangga sebagai pekerja penerima upah formal, namun pengaturannya masih belum mengakomodasi larangan diskriminasi serta sanksi pidana secara tegas, sehingga substansi perlindungannya belum sekomprehensif RUU PPRT Tahun 2023.

Referensi

- [1] S. J. D. RI, “JDIH Setjen DPR RI - Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum,” JDIH Setjen DPR RI. Accessed: Jul. 15, 2026. [Online].
- [2] antaranews.com, “Domestic worker bill enactment a Constitutional obligation: Komnas HAM,” Antara News. Accessed: Jul. 15, 2026. [Online].
- [3] B. I. Pranoto, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga di Indonesia,” *Lex Renaiss.*, vol. 7, no. 4, pp. 745–762, 2022, doi: 10.20885/JLR.vol7.iss4.art5.
- [4] K. R. Bahtiar et al., “A article Protecting Domestic Workers: The Urgency of Legal Reform,” *Lex Favor Reo*, vol. 1, no. 1, pp. 67–82, May 2025, doi: 10.26740/lfr.v1i1.42825.
- [5] M. D. Al Fattah and A. Syahputra, “Implementation Of Minister Of Manpower Regulation No. 2 Of 2015 Concerning Protection Of Household Workers Regarding Wage And Working Hour Rights.”
- [6] “Alami Kekerasan, Pekerja Rumah Tangga Asal Cianjur Mengadu ke KSP – Kantor Staf Presiden.” Accessed: Jul. 15, 2026. [Online].
- [7] T. Prohealth, “Penyiksaan dan Kekerasan Seksual, PRT Alami Trauma Berkepanjangan,” Prohealth. Accessed: Jul. 15, 2026. [Online].
- [8] E. Widiyana, “ART di Surabaya Dianiaya Majikan: Disetrika hingga Disuruh Makan Kotoran Kucing,” *detiknews*. Accessed: Jul. 15, 2026. [Online].
- [9] “Kemnaker Dukung Percepatan Pengesahan RUU PPRT, Perlindungan bagi 4,2 Juta Pekerja Rumah Tangga Dinilai Mendesak,” *pantau.com*. Accessed: Jul. 15, 2026. [Online].
- [10] M. Y. Erowati and G. J. K. Putri, “Proses Politis Dalam Pembentukan Undang-Undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga di Indonesia,” *Bhirawa Law J.*, vol. 5, no. 2, pp. 174–186, 2024.

Referensi

- [11] N. R. S. Muhammad, “RUU Perlindungan Pekerja Rumah Tangga: Ketidakpedulian Negara Dalam Melindungi Hak-Hak PRT di Indonesia,” *Ganec Swara*, vol. 19, no. 1, pp. 63–69, 2025.
- [12] I. D. Kurniawan, I. Septiningsih, and S. B. Robby, “Undang-Undang Perlindungan Terhadap Pekerja Rumah Tangga (UU PPRT) dalam Mewujudkan Economic Democracy di Ranah Domestik,” *J. Pancasila Dan Kewarganegaraan*, vol. 9, no. 1, pp. 1–11, 2024.
- [13] “Metode Penelitian Hukum (Dr. Muhaimin, S.H., M.Hum.)” Accessed: Jul. 15, 2026. [Online].
- [14] F. Fajrianto, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga Dalam Perspektif Hak Konstitusional Dan Hambatan Penerapannya di Indonesia,” *J. Al Azhar Indones. Seri Ilmu Sos.*, vol. 4, no. 3, pp. 151–157, 2023.
- [15] E. Q. Pangestika, “Implementasi Peraturan Terkait Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga,” *Innov. J. Soc. Sci. Res.*, vol. 4, no. 3, pp. 6923–6935, 2024.
- [16] D. M. Shafira and R. I. Sundary, “Pelaksanaan Waktu Kerja Bagi Pekerja Rumah Tangga Mandiri Berdasarkan Permenaker No. 2 Tahun 2015,” *Bandung Conference Series: Law Studies*, 2026, pp. 153–160.
- [17] S. Arsyad, M. H. Subhan, and R. Salman, “Implementation of Permenaker No. 2 of 2015 From The Channeling Agency In Channeling Workers,” *POLITICO*, vol. 24, no. 2, pp. 83–95, 2024.
- [18] R. Adelia, H. Baharuddin, and S. Sutiawati, “Peranan Pusat Pelayanan Terpadu Pemberdayaan Perempuan Dan Anak Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Anak Jalanan,” *Qawanin J. Ilmu Huk.*, vol. 1, no. 2, Feb. 2021. [Online].
- [19] M. R. Maulana, Z. N. Hidayat, and G. A. Christi, “Pengaruh Gerakan Masyarakat Sipil Terhadap Dinamika Legislasi Pengesahan RUU PPRT Dalam Perspektif Resource Mobilization Theory,” *Perspekt. Kaji. Masal. Huk. Dan Pembang.*, pp. 146–156, May 2026, doi: 10.30742/perspektif.v3i1i2.1010.
- [20] “Siaran Pers Komnas Perempuan tentang Hari Pekerja Rumah Tangga Nasional 2024.” Accessed: Jul. 15, 2026. [Online].

Referensi

- [21] “Analisis Kewenangan Kementerian Ketenagakerjaan Terhadap Perlindungan Pekerja Rumah Tangga Perempuan | Alrasyid | Res Publica: Jurnal Hukum Kebijakan Publik.” Accessed: Jul. 15, 2026. [Online]. Available: <https://jurnal.uns.ac.id/respublica/article/view/85434>
- [22] N. Firmandayu, E. P. Endriana, R. A. T. Brahmana, and N. Fadhel, “Rekonfigurasi Regulasi Pelindungan Pekerja Rumah Tangga Sebagai Instrumen Hak Kelompok Rentan,” *Perspekt. Kaji. Masal. Huk. Dan Pembang.*, pp. 93–104, May 2026, doi: 10.30742/perspektif.v31i2.1008.
- [23] F. D. Nasution, N. Falahiyati, and Sahbudi, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga Ditinjau Dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga,” *CBJIS Cross-Bord. J. Islam. Stud.*, vol. 7, no. 2, pp. 378–389, Oct. 2025, doi: 10.37567/cbjis.v7i2.4370.
- [24] S. Rahmawati, “Kebijakan Hukum Pidana Dalam Perlindungan Pekerja Rumah Tangga Korban Kekerasan,” *Lex Renaiss.*, vol. 5, no. 4, pp. 845–862, 2020, doi: 10.20885/JLR.vol5.iss4.art7.
- [25] Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, “Rancangan Undang-Undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga,” Mar. 21, 2023.
- [26] K. C. Prasetyo and F. Azizah, “Mewujudkan Decent Work: Menyorot Perlindungan Sosial untuk Pekerja Rumah Tangga di Indonesia dengan Praktik Baik dari Brasil dan Italia,” *J. Jamsostek*, vol. 2, no. 2, pp. 141–162, May 2024, doi: 10.61626/jamsostek.v2i2.60.
- [27] Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, “Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2026.” Accessed: Aug. 06, 2026. [Online]. Available: <https://jdih.kemnaker.go.id/peraturan/detail/3043/undang-undang-nomor-2-tahun-2026>
- [28] D. Putri and V. P. Hanjani, “Ketika Hak Pekerja Rumah Tangga Terabaikan: Potret Realitas dan Jalan Legislasi RUU PPRT (Rancangan Undang-Undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga) yang Mangkrak,” *J. Antropol. Rineka*, vol. 1, no. 1, May 2025. [Online]. Available: <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/rineka/article/view/27434>

