

# **MEMBANGUN ATURAN BAGI PEKERJA RUMAH TANGGA, MEWUJUDKAN HAK ASASI MANUSIA**

**AGUSMIDAH**

*Dosen Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara Medan.*  
midahagus@gmail.com

**Abstract**, Domestic workers (PRT) considered as non-formal economic category, and so far there are only minister of labor regulation (No.2/2015) regulates the protection of domestic workers and even then regarded as not yet maximal. The working situation of domestic workers are far from decent condition even human rights violations can be seen and heard all around us. The suppression of the rights of domestic workers as workers, persecution which treats domestic workers as not human beings is a manifestation of the practice of domestic slavery. The need to make an umbrella rules (UU) for protection of domestic workers already unavoidable. Where regulation will include rules on the rights and obligations of the parties (domestic workers, employers, and PRT agent companies), as well as the enforcement of sanctions for those who break them.

**Abstrak**, Pekerja rumah tangga (PRT) dianggap sebagai pekerjaan sektor informal, dan sejauh ini baru ada peraturan menteri tenaga kerja (No.2 Tahun 2015) mengatur perlindungan bagi PRT dan itupun dinilai belum maksimal. Kondisi kerja PRT yang jauh dari kata layak bahkan rentan pelanggaran HAM bisa disaksikan dan didengar di sekitar kita. Penindasan hak-hak PRT sebagai pekerja, tindakan semena-mena yang memperlakukan PRT menyimpang dari harkat dan martabat manusia merupakan manifestasi dari praktek perbudakan domestik (*domestic slavery*). Kebutuhan membuat aturan payung bagi perlindungan PRT dalam bentuk UU sudah tidak dapat dihindarkan lagi. Peraturan mana akan memuat aturan main tentang hak dan kewajiban para pihak (PRT, majikan, dan penyalur), serta penegakan sanksi bagi pihak yang melanggarnya.  
Kata kunci: Aturan hukum, Pekerja Rumah Tangga, HAM

## **Pendahuluan**

PRT (Pekerja Rumah Tangga - bukan Pembantu Rumah Tangga) sebagai istilah yang menggambarkan seseorang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah, merupakan bagian dari masyarakat Indonesia, belum mendapat perlindungan hukum sebagaimana mestinya. Mereka, para pekerja rumah tangga (PRT), baik di dalam maupun luar negeri dikategorikan sebagai pekerja non-formal, yang bekerja di dalam rumah tangga dan berada di luar jangkauan pengaturan ketenagakerjaan (ILO: 3, 2006). Hubungan (hukum) kerja antara PRT dengan majikannya belum dicakup dalam peraturan perundangan formal, melainkan baru sebatas pada kebiasaan masyarakat yang dilandasi oleh kepercayaan (ILO: 8, 2006).

Hubungan kerja yang dilandasi oleh kepercayaan ini dirasa tidak lagi memadai untuk memberi perlindungan penuh pada PRT sebagai bagian dari masyarakat ekonomis yang dilandasi oleh filsafat Pancasila dan negara Konstitusional. Kepercayaan tidak menimbulkan kepastian hukum sebagaimana dapat diberikan oleh perundangan formal. Kepercayaan memang dilandasi juga oleh falsafah Pancasila namun kenyataan menunjukkan banyaknya problem hukum yang dihadapi PRT di tempat kerja memerlukan sarana yang lebih efektif selain hanya kepercayaan.

Tingginya kasus kekerasan terhadap PRT di Indonesia (AntaraNews : 2008) menunjukkan beberapa hal, pertama perlu adanya instrumen yuridis untuk mencegah berulangnya dan berlanjutnya kekerasan terhadap PRT, kedua, belum cukup efektifnya peraturan yang kini ada untuk mencegah dan menghentikan kekerasan terhadap PRT. Ketiga, rentan dan lemahnya perlindungan hukum terhadap PRT di tempat kerja.

Pentingnya membangun aturan bagi PRT sejak lima tahun belakangan ini digaungkan oleh masyarakat yang peduli, dan hingga saat ini pembahasan pada tataran legislative masih berlangsung. Seberapa besar pentingnya membangun aturan bagi PRT dalam tinjauan politik hukum perburuhan menjadi fokus dalam tulisan ini.

## **Pembahasan**

### **A. Kebijakan Dasar (*Basic Policy*)**

Kebutuhan akan PRT di masyarakat Indonesia dewasa ini semakin meningkat, dan ini terjadi umumnya di masyarakat perkotaan yang akrab dengan laju industrialisasi yang memungkinkan para perempuan yang identik sebagai pelaksana pekerjaan di rumah tangga juga harus bekerja di ruang publik, sehingga pekerjaan yang rumah tangga yang tidak mampu dikerjakannya lagi harus diserahkan pada PRT. Pada sisi lain, memiliki PRT juga menjadi trend bagi mereka yang secara ekonomi mampu membayar jasa orang lain, baik sebagai kemampuan untuk mTidak pun bekerja seorang perempuan kepala rumah tangga, trend menunjukkan Hukum Ketenagakerjaan dikategorikan sebagai hukum negara (*state law*) yaitu hukum positif yang dilahirkan oleh aparat negara, hukum yang secara institusional dibuat di atas.<sup>1</sup> Hukum negara ini tidak otomatis merupakan hukum yang sesuai dengan cita-rasa keadilan rakyat banyak, malah cukup sering merupakan produk yang dirasa asing oleh rakyat. Hukum itu sering berperan sebagai alat legitimasi bagi yang berkuasa, dan lebih jauh lagi disiapkan untuk membuat kekuasaan menjadi lestari.<sup>2</sup>

Politik hukum dalam dimensi kebijakan dasar dipahami sebagai alasan dasar dari dibuatnya peraturan ketenagakerjaan. Dalam hubungan ketenagakerjaan terlibat dua pihak

---

<sup>1</sup> ESCAP, *Social Problems Of Low Income Groups: Some Legal Approaches*, Report of Workshop, Bangkok, 17-23 Pebruari 1981, sebagaimana dikutip dalam buku T. Mulya Lubis, *Bantuan Hukum dan Pemiskinan Struktural*, (Jakarta: LP3ES, 1994), hlm. 111.

<sup>2</sup>*Ibid.*, hlm. 112.

yang memiliki kedudukan sosial-ekonomis yang berbeda, sehingga kondisi ini sangat memungkinkan timbulnya kesewenang-wenangan dalam hubungan kerja tersebut. Ketimpangan mana digambarkan oleh H. Sinzheimer (sebagaimana telah dikutip dalam Bab I) sebagai suatu hal yang akan terus terjadi mengingat kedudukan keduanya memiliki perbedaan cukup tajam, bahkan jika berlaku asas kebebasan berkontrak maka ia tidak lain sebagai sebuah 'kepatuhan sukarela' atas syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh pengusaha. Oleh karena itu tujuan utama Hukum Ketenagakerjaan adalah agar dapat meniadakan ketimpangan hubungan di antara pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha, untuk melindungi pihak yang lemah dalam hal ini pekerja/buruh dari kesewenang-wenangan majikan/pengusaha yang dapat timbul dalam hubungan kerja dengan tujuan memberikan perlindungan hukum dan mewujudkan keadilan sosial.

*"The main object of labour law has always been, and I venture to say will always be, to be a countervailing force to counteract the inequality of bargaining power which is inherent and must be inherent in the employment relationship.....It is an attempt to infuse law into a relation of command and subordination".<sup>3</sup>*

Di samping untuk mewujudkan keadilan sosial alasan dasar dibentuknya peraturan perundangan ketenagakerjaan juga berkaitan erat dengan usaha pemerintah untuk melakukan Pembinaan Hukum Nasional. Pembinaan hukum nasional sesungguhnya merupakan proses penting dalam rangka pembangunan nasional.<sup>4</sup> Bagi Mochtar Kusumaatmadja pembinaan hukum berguna untuk mengadakan perubahan yang teratur melalui prosedur hukum, baik berwujud perundang-undangan atau keputusan badan-badan peradilan. Hal mana lebih baik daripada perubahan yang tidak teratur dengan menggunakan kekerasan semata.<sup>5</sup>

Strategi Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) tentang pekerjaan yang layak (*decent work*) dirancang untuk "meningkatkan peluang memperoleh pekerjaan yang layak dan produktif dalam keadaan bebas, setara, aman, dan bermartabat bagi perempuan dan laki-laki" (ILO, 2004: 1). Perlu ada agenda untuk mewujudkan visi tersebut atau diistilahkan dengan *decent work agenda/DWA* yaitu dengan mengintegrasikan empat tujuan strategi ILO berupa: prinsip-prinsip dasar dan hak untuk mendapatkan pekerjaan, lapangan pekerjaan, perlindungan sosial dan dialog sosial.

## **B. Kerja Layak Pekerja Rumah Tangga (Tinjauan Filosofis, Sosiologis dan Yuridis).**

---

<sup>3</sup>Geoffrey Kay and James Mott, *Political Order and The Law of Labour*, (London: The Macmillan Press Ltd, 1982), hlm. 112. Juga dalam tulisan Claire Kilpatrick, *Has Nem Labour Reconfigured Employment Legislation?*. *Industrial Law Jurnal*, No.3 Vol. 32, 2003., hlm.137.

<sup>4</sup> Mochtar Kusumaatmadja, *Konsep-Konsep Hukum Dalam Pembangunan*, (Bandung: Alumni, 2002), hlm.19.

<sup>5</sup>*Ibid.*, hlm. 20.

Di Indonesia hak untuk bekerja merupakan hak dasar setiap manusia (Pasal 27 ayat (2) UUD Tahun 1945) : “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, bahkan diyakinkan sebagai hak asasi manusia (Pasal 28D ayat 2 UUD 1945): “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Cukuplah kuat sebenarnya alasan Indonesia untuk membuat peraturan perlindungan bagi warga negaranya apapun jenis pekerjaannya agar mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak dari pekerjaan tersebut, tak terkecuali adalah pekerja rumah tangga (PRT).

Layak jika diartikan secara harfiah adalah *wajar, pantas, patut* (KBBI dalam <http://bahasa.cs.ui.ac.id/kbbi/index.php>). Menterjemahkan penghidupan yang layak maka ukurannya adalah wajar, pantas dan patut dari sisi ke-manusia-nya. Untuk itu maka kita akan melihat standart layak yang telah ditetapkan oleh ILO. Kerja layak untuk semua merupakan komitmen Organisasi Perburuhan Internasional melalui pencapaian sasaran Deklarasi ILO mengenai Prinsip-prinsip dan Hak-hak Fundamental di Tempat Kerja dan Deklarasi ILO mengenai Keadilan Sosial untuk Globalisasi yang Adil.

Bicara tentang pemenuhan prinsip dan hak fundamental PRT ditempat kerja saat ini masih jauh dari harapan.<sup>6</sup> Namun bukan berarti hal yang mustahil untuk dicapai, oleh karenanya penyusunan rancangan peraturan perundangan tentang perlindungan PRT merupakan langkah yang baik dan harus didukung.<sup>7</sup>

Dukungan tersebut didasarkan oleh alasan filosofis, sosiologis dan yuridis. Secara filosofis, Indonesia adalah negara yang berdasarkan pada falsafah Pancasila, jiwa dan semangat ke Tuhanan YME melandasi dan mendasari semangat kemanusiaan, persatuan, kerakyatan dan keadilan sosial, karenanya manusia dalam derajat apapun pekerjaannya, apakah sebagai buruh, majikan, swapekerja, baik formal, informal maupun non formal jenisnya harus dipandang sama- hak dan kewajibannya sehingga harus diberi perlindungan yang sama.

Secara sosiologis diakui bahwa pekerjaan PRT yang masih banyak diterjemahkan sebagai “pembantu” dianggap bukan kerja sebagaimana buruh/pekerja atau karyawan/pegawai, sehingga masalah upah, jam kerja, jaminan sosial, THR, pesangon, perselisihan, dan sebagainya masih dianggap tidak perlu, cukup hanya dengan saling percaya. Hal ini terjadi karena faktor sejarah.

Sejarah pekerjaan sebagai pembantu rumah tangga dapat ditelusuri dari kehidupan ningrat di masa Keraton di daerah Jawa, umumnya pembantu dalam masa ini menjadi “abdi dalem” bagi keluarga Keraton yang dianggap masyarakatnya sebagai kelompok yang

---

<sup>6</sup> Salah satunya penelitian yang dilakukan Human Rights Watch, Pekerja di dalam Bayang-bayang Pelecehan dan Eksploitasi Terhadap Pekerja Rumah Tangga Anak Indonesia, Februari, 2009.

<sup>7</sup> Pembentukan peraturan perundangan yang akomodatif, harus dibangun di atas politik hukum yang tepat. Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum*, (Medan: PT Sofmedia, 2011), hlm. iii.

memiliki derajat yang tinggi, sehingga menjadi pembantu pada saat itu merupakan kehormatan tersendiri, karena menjadi bagian dari keluarga Keraton. Perkembangan kemudian menunjukkan bahwa menjadi pembantu di rumah tangga terjadi karena ada hubungan kekerabatan dengan fungsi kerja yang juga sangat sederhana, mulai sebagai penjaga anak, memasak, membersihkan rumah, atau menjaga rumah.<sup>8</sup> Namun saat ini pekerjaan pembantu rumah tangga tidak lagi didasarkan oleh hubungan kekerabatan, melainkan lebih karena faktor keahlian. Sehingga berkembanglah industri penyalur pembantu rumah tangga sehingga sesungguhnya pembantu rumah tangga (PRT) tidak lain adalah pekerja rumah tangga (PRT).<sup>9</sup>

Secara yuridis, undang-undang ketenagakerjaan yang ada saat ini masih belum menyentuh secara langsung pekerja rumah tangga sebagai bagian dari pekerja/buruh formal. Kondisi ini harus segera diantisipasi mengingat makin maraknya industri penyalur pembantu rumah tangga dan makin kompleksnya persoalan hukum terkait hubungan antara PRT dengan majikannya. Norma yang mengatur perlindungan bagi PRT memang dapat dijumpai dalam UU No. 23 Tahun 2004<sup>10</sup> tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga (UU PKDRT), namun hanya pada bagian PRT sebagai korban kekerasan, belum menyentuh perlindungan PRT di tempat kerja secara keseluruhan yaitu perlindungan ekonomi, sosial, dan teknis.

Khusus untuk Pekerja Rumah Tangga ILO mengakui kondisi khusus di mana pekerjaan rumah tangga dilaksanakan yang membuat diperlukannya melengkapi standard-standard umum dengan standard-standard khusus untuk pekerja rumah tangga, untuk memungkinkan mereka menikmati hak-hak mereka secara penuh.<sup>11</sup> Bagi PRT juga berlaku instrumen-instrumen internasional yang relevan lainnya, misalnya Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, Konvensi Internasional mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Rasial, Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan, Konvensi PBB Anti Kejahatan Transnasional Terorganisasi dan terutama Protokolnya untuk

---

<sup>8</sup> Di Jawa juga dikenal “ngenger”, anak dari keluarga miskin di kirim ke sanak keluarga yang kaya atau orang yang akan memberi pendidikan dan tempat hidup yang pantas, sebagai balasan anak bekerja. Leni Widi Mulyani, *Problematika Pekerja Rumah Tangga dalam Hal Kelayakan Bekerja Berdasarkan Konvensi ILO No. 189 Tentang A Decent Work For Domestic Worker*, Jurnal Clinical Legal Education, FH Unpas, Bandung, 2014, hlm. 17-37

<sup>9</sup> Namun tetap dipersepsikan sebagai pekerjaan yang tidak memerlukan pendidikan formal, tidak terikat jam kerja, tidak terstruktur, bisa dilakukan di rumah tinggal dan tidak ada hubungan kerja secara formal. Kepala Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur, Kebijakan Pembinaan dan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga di Jawa Timur, PPT.

<sup>10</sup> Sri Turatmiah dan Analisa Y, *Pengakuan Hak-hak Perempuan Sebagai Pekerja Rumah Tangga (Domestic Worker) Sebagai Bentuk Perlindungan Hukum Menurut Hukum Positif Indonesia*, Jurnal Dinamika Hukum, Vol. 13 No. 1 Januari 2013, hlm. 49-58. Di Kota Yogyakarta perlindungan PRT juga menggunakan UU No. 23 Tahun 2004 dan Perda DIY No.03 Tahun 2012 Tentang Perlindungan Perempuan dan Anak Korban Kekerasan. Baca dalam Latifa Mustafida, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Perempuan di Kota Yogyakarta*, Skripsi, UIN Sunan Kalijaga, 2014, hlm. 43

<sup>11</sup> Dibeberapa negara maju PRT telah dilindungi oleh peraturan Upah Minimum, Lihat dalam ILO, Domestic Work, Policy Brief 5, tthn, ILO, hlm. 4.

Mencegah, Menekan dan Menghukum Perdagangan Orang, Terutama Perempuan dan Anak-anak, Konvensi Hak Anak dan Konvensi Internasional mengenai Perlindungan Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya (Sri Kusyuniati, 2010 : 4).

### **C. Konvensi Kerja Layak PRT Perspektif Hukum Perburuhan**

Dari kacamata hukum, konvensi merupakan sumber hukum yang masih belum memiliki kekuatan hukum mengikat, karenanya perlu ada ratifikasi oleh negara yang bersangkutan. Konvensi yang telah diratifikasi akan menjadi sumber hukum materiil dan menjadi kewajiban negara untuk menerapkan isi konvensi tersebut dalam peraturan nasionalnya.

Konvensi ILO No. 189 Tentang Kerja Layak PRT yang disahkan pada Juni 2011 saat ini secara resmi belum diratifikasi oleh Indonesia, meskipun Presiden RI dalam sidang ILO mendukung penuh disahkannya konvensi ini (Pidato Presiden SBY dalam Sesi ke-100 Perburuhan Internasional (14 Juni 2011)).

Perjuangan untuk mengangkat derajat PRT telah melewati masa yang cukup panjang, kurang lebih 70 tahun, sejak resolusi mengenai aksi normatif kondisi Pekerja Rumah Tangga diusulkan di PBB, dan beberapa kali usulan resolusi diulang disampaikan pada tahun 1948 dan tahun 1965, tahun 2002, baru kemudian pada tahun 2008 usulan resolusi Standar Setting Situasi Kerja Layak PRT diterima untuk dibahas kembali di ILO. Tepat pada Sesi ke-100 Sidang Perburuhan Internasional dengan tema “Kerja Layak” setelah melalui pembahasan sejak Sesi ke-99 Juni 2010 dan berlanjut dari tanggal 1 hingga 15 Juni 2011, akhirnya diadopsinya Konvensi ILO No. 189 Mengenai Kerja Layak Pekerja Rumah Tangga oleh mayoritas anggota pada tanggal 16 Juni 2011 dari 475 semua anggota dengan hasil voting sebagai berikut: setuju: 396, tidak setuju: 16, dan abstain: 63 (Kalyanamitra.htm, 2011).

Konvensi Kerja Layak PRT (K ILO No. 189 KERJA LAYAK PRT) ini menjadi Sejarah Sosial Baru untuk Dunia yang lebih beradab dan berkeadilan, khususnya bagi 100 juta PRT di dunia yang mayoritas adalah perempuan dan sebagian adalah berusia anak, termasuk lebih dari 10 juta PRT yang bekerja di Indonesia dan lebih dari 6 juta PRT migran Indonesia.

Konvensi ini memberikan pengakuan PRT sebagai pekerja dan memberikan penghormatan dan perlindungan atas hak-hak yang melekat padanya dan situasi kerja layak PRT sebagaimana Pekerja yang lainnya. Konvensi dengan disertai Rekomendasi ini memuat standar sebagai berikut:

1. prinsip-prinsip fundamental perlindungan hak-hak dan situasi kerja serta keadilan sosial bagi Pekerja Rumah Tangga dengan mengacu pada berbagai instrumen internasional tentang HAM, penghapusan bentuk diskriminasi terhadap perempuan, hak-hak sipil dan ekso, perlindungan hak anak, perlindungan buruh migran.

2. pengakuan kontribusi sosial ekonomi PRT yang sangat signifikan untuk keluarga majikan dan untuk ekonomi global.
3. penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap PRT, perlindungan dari pelanggaran hak-hak, kesewenang-wenangan, dan kekerasan terhadap PRT, penghapusan kerja paksa.
4. penghormatan atas hak berserikat dan, ruang serta peran bernegosiasi secara setara dalam dialog sosial.
5. penghapusan PRT Anak.
6. hak-hak dan syarat-syarat kondisi kerja layak PRT yang tercermin dalam kandungan pasal-pasalnya (ada 27 Pasal) yaitu:
  - a) definisi, cakupan;
  - b) perlindungan HAM PRT;
  - c) batasan usia minimum bekerja sebagai PRT dan penghapusan PRTA;
  - d) Kontrak Kerja dan muatan kontrak kerja mengenai identitas, alamat kedua belah pihak dan tempat kerja, hak-hak dan situasi kerja layak;
  - e) perlindungan buruh migran;
  - f) privasi dan hak atas dokumennya;
  - g) jam kerja, libur mingguan;
  - h) upah minimum dan pembayaran termasuk bentuk, batasan pembayaran, metode, waktu pembayaran;
  - i) kesehatan dan keselamatan kerja;
  - j) jaminan sosial termasuk jaminan melahirkan;
  - k) akomodasi dan konsumsi;
  - l) pendidikan dan pelatihan;
  - m) mekanisme pengaduan;
  - n) monitoring;
  - o) perlindungan khusus PRT Migran;
  - p) kerjasama antar negara dalam menjamin pelaksanaan konvensi.

## **Penutup**

Perspektif Hukum Perburuhan memandang lahirnya konvensi ini merupakan satu bentuk respon dunia untuk menyatakan keseriusan dalam memberikan hak yang sama atas hak bekerja dan perlindungan kerja pada setiap orang termasuk PRT. Konvensi ini jelas akan mendukung tujuan utama diciptakannya Hukum Perburuhan, yaitu keadilan sosial, dan pemenuhan Hak Asasi Manusia.

Dari sisi materi Konvensi, hal-hal yang termuat di dalamnya cukup memenuhi akan perlindungan dasar PRT di tempat kerja, oleh karena memuat instruksi yang jelas dan tegas pada setiap negara untuk memperhatikan perihal definisi, hak-hak PRT yang mencakup hak ekonomi dan hak sosial, pengawasan, hingga metode yang dapat diterapkan dalam

penyelesaian perselisihan. Maka tindak lanjut negara sesegera mungkin untuk meratifikasi konvensi ini dan menuangkannya dalam peraturan perundang-undangan sudah sangat dirasakan perlu.

### **Daftar Pustaka**

- Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum*, Medan: PT Sofmedia, 2011
- ESCAP, *Social Problems Of Low Income Groups: Some Legal Approaches*, Report of Workshop, Bangkok, 17-23 Pebruari 1981,
- Kay, Geoffrey and James Mott, *Political Order and The Law of Labour*, London: The Macmillan Press Ltd, 1982
- Kilpatrick, Claire, *Has Nem Labour Reconfigured Employment Legislation?*, Industrial Law Jurnal, No.3 Vol. 32, 2003
- Kusumaatmadja, Mochtar, *Konsep-Konsep Hukum Dalam Pembangunan*, Bandung: Alumni, 2002
- Lubis, T. Mulya, *Bantuan Hukum dan Pemiskinan Struktural*, Jakarta: LP3ES, 1994
- Mustafida, Latifa, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Perempuan di Kota Yogyakarta*, Skripsi, UIN Sunan Kalijaga, 2014
- Turatmiyah, Sri dan Analisa Y, *Pengakuan Hak-hak Perempuan Sebagai Pekerja Rumah Tangga (Domestic Worker) Sebagai Bentuk Perlindungan Hukum Menurut Hukum Positif Indonesia*, Jurnal Dinamika Hukum, Vol. 13 No. 1 Januari 2013
- Widi Mulyani, Leni, *Problematika Pekerja Rumah Tangga dalam Hal Kelayakan Bekerja Berdasarkan Konvensi ILO No. 189 Tentang A Decent Work For Domestic Worker*, Jurnal Clinical Legal Education, FH Unpas, Bandung, 2014