

Implementation of City Minimum Wage Payments for Household Assistants in Kuanino Village, Kota Raja District, Kupang City

Carolyn P. Nono^{1*}, Agustinus Hedewata², Darius Mauritsius³

Universitas Nusa Cendana Kupang

Corresponding Author: Carolyn P. Nono Carolynprisilia15@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Household Assistant, Rights, City Minimum Wage

Received : 7 April

Revised : 15 April

Accepted: 25 May

©2024 Nono, Hedewata, Mauritsius:

This is an open-access article distributed under the terms of the

[Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

One of the rights as a worker is getting a wage based on the City Minimum Wage standard which is not available to household assistants. This research aims to determine the implementation of the payment of the city minimum wage and the factors that influence the non-payment of the city minimum wage for household assistants in Kuanino Village, Kota Raja District, Kupang City. This research uses empirical legal methods. The results of the research show that the implementation of the payment of the city minimum wage has not been implemented for household assistants because its determination and implementation cannot yet be aimed at household assistants and the factors that influence its non-implementation consist of internal factors in the form of economic conditions/paying ability of the employer, the amount of work done by workers, lack of family finances from job seekers, self-competence of workers, bargaining power of workers and age of workers and external factors in the form of government regulations, lack of data collection and lack of supervision/monitoring

Pelaksanaan Pembayaran Upah Minimum Kota Bagi Asisten Rumah Tangga di Kelurahan Kuanino Kecamatan Kota Raja Kota Kupang

Carolin P. Nono^{1*}, Agustinus Hedewata², Darius Mauritsius³

Universitas Nusa Cendana Kupang

Corresponding Author: Carolin P. Nono Carolinprisilia15@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Asisten Rumah tangga, Hak, Upah Minimum Kota

Received : 7 April

Revised : 15 April

Accepted: 25 May

©2024 Nono, Hedewata, Mauritsius:
This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Hak sebagai seorang tenaga kerja salah satunya mendapatkan upah berdasarkan standar Upah Minimum Kota tidak diperoleh asisten rumah tangga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan pembayaran upah minimum kota dan faktor-faktor yang mempengaruhi tidak dilaksanakan pembayaran upah minimum kota bagi asisten rumah tangga di Kelurahan Kuanino Kecamatan Kota Raja Kota Kupang. Penelitian ini menggunakan metode hukum empiris. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, pelaksanaan pembayaran upah minimum kota belum terlaksana bagi para asisten rumah tangga karena penentuan serta penerapannya belum dapat ditunjukkan bagi para asisten rumah tangga dan faktor - faktor yang mempengaruhi tidak terlaksanakannya terdiri atas faktor internal berupa kondisi ekonomi/kemampuan membayar dari majikan, jumlah pekerjaan yang dikerjakan pekerja, Kurangnya ekonomi keluarga dari pencari kerja, kompetensi diri pekerja, daya tawar menawar pekerja dan usia pekerja dan faktor eksternal berupa regulasi pemerintah, kurangnya pendataan dan kurangnya pengawasan /monitoring

PENDAHULUAN

Berbicara mengenai pelaksanaan pembayaran upah bagi para tenaga kerja atau secara khusus dibahas dalam penelitian ini yakni para asisten rumah tangga, tidak terlepas dari adanya penghargaan dalam suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh orang tersebut, sehingga tidak menutup kemungkinan, mereka harus mendapatkan apa yang menjadi hak mereka sepenuhnya.

Memiliki pekerjaan serta penghidupan yang layak merupakan hak setiap orang baik laki-laki maupun perempuan, dimana mereka juga berhak untuk memilih sendiri pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Namun, seiring berjalannya waktu hak tersebut perlahan-lahan berubah menjadi sebuah kewajiban. Kebutuhan hidup yang setiap harinya perlu dipenuhi, menuntut seseorang agar memiliki pekerjaan serta penghasilan.

Kebutuhan hidup manusia yang semakin meningkat menjadikan banyak masyarakat lebih memilih untuk bekerja pada sektor publik untuk penghasilan yang lebih baik, terutama bagi mereka yang bertinggal di daerah perkotaan. Akan tetapi, bekerja pada sektor publik mengharuskan mereka menghabiskan waktu hampir sepanjang hari berada diluar rumah. Waktu bekerja yang tidak dapat dibagi dengan waktu mengurus rumah mengakibatkan urusan rumah tangga menjadi terbengkalai. Selain tidak dapat mengatur waktu dengan baik, kurangnya keterampilan rumah tangga dan rasa malas untuk melakukan pekerjaan rumah tangga¹, juga merupakan penyebab pekerjaan domestik menjadi tidak terurus dengan baik. Hal ini menjadi alasan yang kuat perlunya mempekerjakan seorang asisten rumah tangga guna membantu dan mengurus pekerjaan domestiknya.

Pekerjaan sebagai asisten rumah tangga ini banyak digeluti oleh masyarakat yang merupakan perantau dari desa ke kota. Lemahnya ekonomi keluarga, rendahnya minat anak untuk bersekolah dan pandangan masyarakat terhadap pendidikan di daerah pedesaan menjadi alasan bagi mereka untuk lebih memilih bekerja terutama ke luar daerah agar dapat memenuhi kebutuhan hidup sendiri dan keluarga.

Data Badan Pusat Statistik per Februari 2023 mencatat bahwa pekerja informal telah mendominasi sebanyak 83,34 (delapan puluh tiga koma tiga puluh empat) juta orang atau setara 60,12% (enam puluh koma dua belas persen) dari total pekerja².

Pekerja rumah tangga atau asisten rumah tangga di Indonesia mencapai hampir 2 (dua) juta jiwa, dan 18% (delapan belas persen) diantaranya adalah anak yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun, serta 84% (delapan puluh empat persen) diantaranya adalah perempuan³. Jumlah ini cenderung meningkat setiap tahunnya.

Lingkup pekerjaan sebagai asisten rumah tangga saat ini tidak hanya seputar membersihkan rumah, memasak, mencuci dan menyetriska pakaian. Semakin berkembangnya bidang pengetahuan dan teknologi mengharuskan seorang asisten rumah tangga agar paham menggunakan barang-barang

elektronik. Mengasuh dan membantu anak dari majikan dalam belajar dan menyelesaikan tugas sekolah, merawat orang tua yang memiliki keterbatasan fisik dan telah lanjut usia menjadi pekerjaan tambahan yang harus dilakukan seorang asisten rumah tangga. Selain itu, mereka juga dituntut agar cepat beradaptasi dan melakukan semua pekerjaan sesuai dengan setiap aturan dalam keluarga yang mempekerjakan mereka jika ingin tetap bekerja dengan keluarga tersebut.

Asisten rumah tangga tidak mengenal waktu kerja dalam bekerja, karena banyaknya pekerjaan mengharuskan mereka untuk bekerja setiap harinya. Pekerjaan yang banyak, jam kerja yang tidak tentu serta tidak adanya hari libur sangat tidak sebanding dengan upah atau imbalan yang diperoleh asisten rumah tangga. Hubungan kerja antara majikan dan asisten rumah tangga yang seringnya terjalin atas rasa saling percaya tanpa perjanjian kerja secara tertulis yang jelas mengakibatkan banyak asisten rumah tangga tidak memperoleh hak-haknya sebagai pekerja salah satunya ialah pemberian upah berdasarkan standar Upah Minimum Kota.

Seperti kasus yang terjadi pada tahun 2019 dimana seorang gadis bernama Marselina Missa yang berasal dari SoE nekat menjadi Tenaga Kerja Wanita (TKW) ilegal karena gaji yang diterima sebagai Asisten Rumah Tangga (ART) dari majikannya di Kota Kupang sejumlah Rp. 250.000,- per bulan. Menurutnya upah atau gaji tersebut sangat kecil untuk membiayai hidupnya sendiri dan juga untuk dikirimkan kepada keluarganya di kampung. Hal ini menjadi bukti bahwa jasa yang diberikan asisten rumah tangga tidak mendapat timbal balik yang sebagaimana mestinya.⁴

Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat, rata-rata upah nominal asisten rumah tangga di Indonesia sepanjang Desember 2022 sebesar Rp. 437.416,- per bulannya. Dimana rata-rata upah asisten rumah tangga di Kota Kupang termasuk didalamnya, dan rata-rata upah nominal tersebut dapat dikatakan jauh dari upah Minimum Kota yang telah ditetapkan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur melalui Surat Keputusan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 402/KEP/HK/2022 tentang Upah Minimum Kota Kupang Tahun 2023 sebesar Rp. 2.187.506,52,- (dua juta seratus delapan puluh tujuh ribu lima ratus enam rupiah lima puluh dua sen) perbulan. Oleh karena itu, para pekerja dalam hal ini sebagai asisten rumah tangga harus mampu terlibat dalam pemenuhan hak dan kewajiban sebagaimana dalam aturan undang - undang ketenagakerjaan dan sesuai juga dengan aturan Hak Asasi Manusia (HAM) di Indonesia. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merasa tertarik dan perlu untuk melakukan penelitian dengan judul "*Pelaksanaan Pembayaran Upah Minimum Kota Bagi Asisten Rumah Tangga Di Kelurahan Kuanino Kota Kupang*".

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Bagaimanakah pelaksanaan pembayaran upah minimum kota bagi asisten rumah tangga di Kelurahan Kuanino Kota Kupang? (2) Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi tidak dilaksanakan pembayaran upah minimum kota bagi asisten rumah tangga di Kelurahan Kuanino Kota Kupang?

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum tentang Perjanjian

Pasal 1313 KUHPerdara, menyebutkan bahwa perjanjian ialah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih terhadap satu orang lain atau lebih mengikatkan dirinya.

Menurut Subekti, suatu perjanjian merupakan suatu peristiwa di mana seseorang berjanji kepada orang lain, atau di mana dua orang saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.

Pada umumnya terdapat beberapa unsur dalam perjanjian yaitu :

- a) Pihak-pihak, yaitu terdiri dari orang atau badan hukum. Yang mana apabila pihaknya ialah orang, maka haruslah telah dewasa dan cakap untuk melakukan hubungan hukum;
- b) Persetujuan antara para pihak;
- c) Adanya tujuan yang akan dicapai;
- d) Ada prestasi yang harus dilaksanakan, para pihak dalam suatu perjanjian mempunyai hak dan kewajiban tertentu, yang satu dengan yang lainnya;
- e) Ada bentuk tertentu, suatu perjanjian dapat dibuat secara lisan maupun tertulis. Dalam hal suatu perjanjian yang dibuat secara tertulis, dibuat sesuai dengan ketentuan yang ada;
- f) Syarat-syarat tertentu, agar suatu perjanjian dapat menjadi sah dan mengikat para pihak, perjanjian harus memenuhi syarat-syarat sebagaimana yang ditetapkan dalam Pasal 1320 KUHPerdara yaitu:
 1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
 2. Cakap untuk membuat perikatan;
 3. Perjanjian harus mengenai suatu hal tertentu;
 4. Suatu sebab yang halal.

B. Tinjauan Umum tentang Tenaga Kerja/Buruh

1. Tenaga Kerja

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa "tenaga kerja ialah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat".⁵

Menurut Abdullah Sulaiman, Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Asisten rumah tangga merupakan tenaga kerja/buruh yang bekerja pada sektor informal. Organisasi Perburuhan Internasional atau International Labour Organization (ILO) dalam naskah Konvensi No. 189 mengenai Pekerjaan Layak Bagi Pekerja Rumah Tangga, mendefinisikan pekerja rumah tangga atau asisten rumah tangga ialah setiap orang yang melakukan pekerjaan rumah tangga dalam sebuah hubungan kerja.

2. Hak dan Kewajiban Asisten Rumah Tangga

Berbicara tentang Hak dan kewajiban asisten rumah tangga berarti membicarakan hak-hak asasi yang merupakan hak yang melekat pada diri pekerja itu sendiri, maupun hak yang bukan asasi berupa hak asisten rumah tangga serta kewajiban yang harus dilaksanakan oleh para asisten rumah tangga yang sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan.⁶ Hak dan kewajiban asisten rumah tangga hanya dapat terwujud dan terlaksana secara efektif apabila diperhatikan bahwa para asisten rumah tangga tidak mendapat gangguan dari pihak manapun dan adanya kepastian hukum sebagai pelindung maka para asisten rumah tangga dapat menikmati hak-hak mereka tanpa ada hambatan dan melaksanakan kewajiban mereka sesuai dengan peraturan yang ditetapkan.

a. Hak Asisten Rumah Tangga

Hak adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang. Demikian juga pekerja/buruh khususnya asisten rumah tangga mempunyai hak-hak karena statusnya itu.

Hak asisten rumah tangga di Indonesia diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Terdapat 9 (sembilan) hak dasar asisten rumah tangga yaitu antara lain⁷:

- 1) Hak memperoleh informasi pengguna/pemberi kerja.
- 2) Hak mendapatkan perlakuan yang baik dari pengguna/pemberi kerja dan anggota keluarganya.
- 3) Hak atas upah sesuai perjanjian kerja.
- 4) Hak mendapatkan makanan dan minuman yang sehat.
- 5) Hak mendapatkan waktu istirahat yang cukup.
- 6) Hak mendapatkan cuti sesuai dengan kesepakatan.
- 7) Hak mendapatkan kesempatan melakukan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaan yang dianutnya.
- 8) Hak mendapatkan tunjangan hari raya; dan
- 9) Hak untuk dapat berkomunikasi dengan keluarganya.

b. Kewajiban Asisten Rumah Tangga

Kewajiban ialah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukannya atau statusnya. Adapun kewajiban dari asisten rumah tangga adalah sebagai berikut:⁸

1. Wajib melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan perjanjian kerja.
2. Wajib menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
3. Wajib menjaga etika dan sopan santun di dalam keluarga pengguna/pemberi kerja; dan Wajib memberitahukan kepada pengguna/pemberi kerja dalam waktu yang cukup apabila asisten rumah tangga akan berhenti bekerja.

C. Tinjauan Mengenai Upah

a. Pengertian Upah

Ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah merupakan hak bagi pekerja/buruh yang diterima dan ditetapkan berdasarkan suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan yang dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh.⁹

Menurut Imam Soepomo, Upah merupakan pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.¹⁰

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), Upah/gaji bersih adalah imbalan yang diterima selama sebulan oleh buruh atau karyawan baik berupa uang atau barang yang dibayarkan perusahaan/kantor/majikan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, disimpulkan bahwa upah merupakan hak pekerja yang diterima dari pengusaha atau pemberi kerja sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan berupa uang atau lainnya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penetapan Upah Minimum

a. Faktor Internal

Tingkat upah yang diberikan kepada karyawan juga berasal dari faktor internal, seperti jabatan, tanggung jawab, kemampuan perusahaan, serta masa kerja karyawan. Hal ini dijelaskan sebagai berikut:

- a. Jabatan dan Tanggung Jawab
- b. Kemampuan Tempat Kerja
- c. Masa Kerja
- d. Produktivitas dan Sertifikasi Kompetensi Pekerja

b. Faktor Eksternal

Menurut Barsales, penetapan upah minimum juga menggunakan faktor-faktor lain, diantaranya :¹¹

- a. Indeks Harga Konsumen
- b. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja
- c. Produk Domestik Regional Bruto
- d. Pendapatan per Kapita

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode Penelitian hukum empiris. Teknik pengumpulan data adalah studi kepustakaan dan wawancara. Dianalisis menggunakan metode deskriptif kualitatif. Aspek yang diteliti adalah Pelaksanaan pembayaran upah minimum kota (UMK) bagi asisten rumah tangga di bawah standar dengan memperhatikan hak dan kewajiban serta faktor-faktor yang mempengaruhi tidak dilaksanakan pembayaran upah minimum kota (UMK) bagi asisten rumah tangga berupa faktor internal (dalam diri) dan eksternal (luar diri). Lokasi penelitian di Kelurahan Kuanino Kecamatan Kota Raja Kota Kupang.

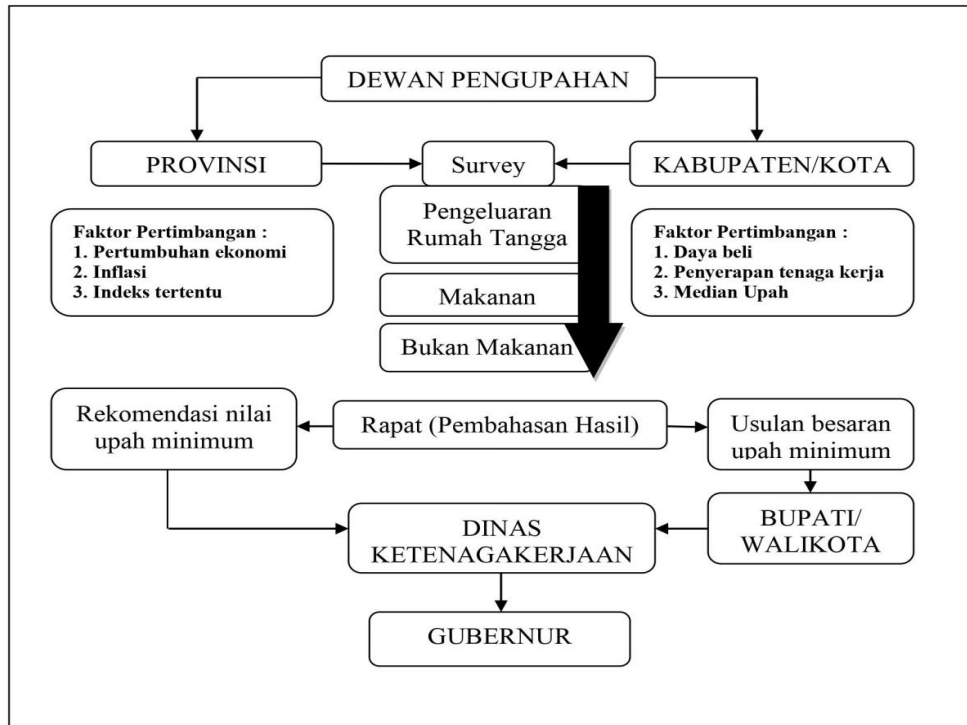
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan pembayaran Upah Minimum Kota (UMK) bagi asisten rumah tangga di Kelurahan Kuanino Kota Kupang.

Upah minimum adalah upah bulanan yang ditetapkan setiap tahun sebagai jaring pengaman di suatu wilayah. Penetapannya selalu ditunggu karena aturan melarang pengusaha membayar upah pekerjanya lebih rendah dari Upah Minimum.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pejabat Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kota Kupang bagian Analisis Kebijakan Bidang Pengupahan ibu Theresia L. Dhae, S.H, MM., beliau menyampaikan bahwa setiap tahun sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kota maupun Provinsi memiliki kewenangan dan kewajiban untuk merekomendasikan upah minimum oleh dewan pengupahan melalui Walikota untuk disahkan Gubernur agar penetapan upah minimum sesuai dengan aturan yang berlaku berdasarkan pertumbuhan ekonomi dan inflasi.

Dalam hal kewenangan penetapan upah minimum, Peneliti menemukan sebuah alur kerja dan mekanisme penetapan upah minimum menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021, sebagai berikut:



Gambar 1. Data Alur Kerja dan Mekanisme Penetapan Upah Minimum.
 Sumber : Data Primer

Berdasarkan alur kerja dan mekanisme penetapan upah minimum menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 pada tabel diatas, telah ditetapkan upah minimum kota Kupang tahun 2023 sejumlah Rp. 2.187.506,52,- (dua juta seratus delapan puluh tujuh ribu lima ratus enam rupiah lima puluh dua sen) melalui Surat Keputusan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor : 402/KEP/HK/2022 tentang Upah Minimum Kota Kupang Tahun 2023.

Dalam penetapan upah minimum Kota, pejabat Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kota Kupang bagian Analisis Kebijakan Bidang Pengupahan yakni Ibu Theresia L. Dhae, S.H, MM., menyampaikan bahwa selama ini belum adanya kendala dalam penetapan upah minimum kota untuk Kota Kupang, dikarenakan adanya pemikiran atau anggapan bahwa harus memberikan kontribusi untuk pembangunan kota terutama pada sektor pengupahan agar terjamin serta tercipta hubungan industrial yang baik dan harmonis berdasarkan pengupahan yang berkeadilan.

Perjanjian kerja yang hanya secara lisan dan penetapan jumlah upah yang berdasarkan atas kesepakatan bersama, lebih didominasi oleh penetapan dari para majikan/pemberi kerja. Berdasarkan data di lapangan didapati, bahwa dari 12 orang responden asisten rumah tangga yang tinggal bersama majikan sebanyak 6 orang Asisten Rumah Tangga dengan jumlah upah yang diterima berkisar Rp. 800.000 - Rp. 1.000.000 serta biaya makan minum, perlengkapan mandi, dan lain sebagainya ditanggung atau disediakan oleh majikan/pemberi kerja. Akan tetapi, jika diakumulasikan dengan biaya yang ditanggung oleh majikan jumlahnya masih tidak sesuai dengan jumlah Upah Minimum Kota (UMK) yang tercantum dalam Surat Keputusan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor : 402/KEP/HK/2022 tentang Upah Minimum Kota Kupang Tahun 2023.

Didapati juga, bahwa yang tidak tinggal bersama majikan sebanyak 6 orang Asisten Rumah tangga dengan jumlah upah yang diterima berkisar Rp. 500.000 – Rp. 1.250.000 dimana jumlah upah tersebut tidak sesuai dengan jumlah Upah Minimum Kota (UMK) dan majikan yang tidak menanggung atau memberikan biaya makan minum, perlengkapan mandi, transportasi dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan pejabat Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kota Kupang bagian Analisis Kebijakan Bidang Pengupahan ibu Theresia L. Dhae, S.H, MM., beliau mengatakan bahwa Upah minimum kota memang wajib menjadi standar bagi sektor formal namun untuk asisten rumah tangga atau pekerja rumah tangga yang merupakan pekerja sektor informal sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan sampai sekarang belum ada atau belum diatur. Hal ini dikarenakan asisten rumah tangga yang 95% (sembilan puluh lima persen) bertempat tinggal bersama dengan majikan yang tidak perlu memikirkan biaya untuk tempat tinggal diluar, transportasi maupun kebutuhan sehari-hari.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Upah Minimum Kota (UMK) Kota Kupang tidak terlaksana bagi asisten rumah tangga baik yang tinggal bersama majikan/pemberi kerja maupun yang tidak tinggal bersama majikan/pemberi kerja di Kelurahan Kuanino Kecamatan Kota Raja Kota Kupang. Hal ini disebabkan oleh Upah Minimum Kota Kupang yang belum dapat diterapkan pada para pekerja di sektor informal dikarenakan aturan yang belum diatur serta anggapan bahwa 95% (sembilan puluh lima persen) asisten rumah tangga bertempat tinggal bersama dengan majikan yang mana tidak perlu memikirkan biaya untuk tempat tinggal diluar, transportasi maupun kebutuhan sehari-hari. Namun, pada kenyataannya meskipun upah yang diterima mengalami kenaikan bagi beberapa asisten rumah tangga, jumlah upah tersebut apabila diakumulasikan dengan biaya keperluan lain yang ditanggung oleh majikan/pemberi kerja bagi asisten rumah tangga yang tinggal bersama majikan/pemberi kerja, jumlahnya tidak sesuai dengan Upah Minimum Kota yang telah ditetapkan pemerintah melalui Surat Keputusan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 402/KEP/HK/2022 tentang Upah Minimum Kota Kupang Tahun 2023 sebesar Rp. 2.187.506,52,- (dua juta seratus delapan puluh tujuh ribu lima ratus enam rupiah lima puluh dua sen) perbulan. Ketidaksesuai tersebut lebih dirasakan oleh asisten rumah tangga yang tidak tinggal bersama majikan/pemberi kerja.

B. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Tidak Dilaksanakan Pembayaran Upah Minimum Kota (UMK) bagi Asisten Rumah Tangga di Kelurahan Kuanino Kota Kupang.

Berdasarkan penelitian ini, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi yakni sebagai berikut :

1. Faktor Internal (dalam diri)

a. Kondisi ekonomi/kemampuan membayar dari majikan

Pasal 25 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 mengatur upah minimum ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan meliputi paritas daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja, dan median upah. Data pertumbuhan ekonomi, inflasi, paritas daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja, dan median upah bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

Berdasarkan hasil penelitian didapati bahwa upah yang dibayarkan kepada asisten rumah tangga oleh para majikan/pemberi kerja rata-rata bersumber dari pendapatan pribadi yang merupakan seluruh pendapatan yang didapat oleh seseorang tanpa melakukan pekerjaan atau usaha tambahan lainnya diluar pekerjaan utama, baik yang bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil, wiraswasta maupun yang telah pensiun dari pekerjaannya.

Pembayaran upah bagi asisten rumah tangga berbeda - beda pada setiap rumah tangga. Hal ini didasarkan pada kondisi ekonomi majikan/pemberi kerja yang mana merupakan sedikit dari pendapatan atau keuntungan setiap bulannya, baik yang merupakan Pegawai Negeri Sipil maupun pensiunan Pegawai Negeri Sipil, serta seorang wiraswasta maupun seorang ibu rumah tangga yang dimana penghasilannya bersumber dari uang yang diberikan oleh anaknya. Pembayaran upah yang bersumber dari penghasilan pribadi majikan/pemberi kerja tidak menjamin bahwa upah yang diterima asisten rumah tangga akan sesuai dengan upah minimum yang diatur oleh pemerintah.

Dapat disimpulkan bahwa kondisi ekonomi atau kesanggupan para majikan/pemberi kerja dalam membayar upah asisten rumah tangga yang dipekerjakan di Kelurahan Kuanino merupakan salah satu faktor internal tidak dapat dilaksanakannya pembayaran upah minimum kota bagi asisten rumah tangga. Sebab selain untuk membayar upah bagi asisten rumah tangga, para majikan/pemberi kerja juga harus memenuhi kebutuhan keluarganya.

b. Jumlah pekerjaan yang dikerjakan

Upah merupakan bentuk imbalan yang didapat oleh pekerja/buruh atas suatu pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan kesepakatan. Dapat dikatakan bahwa pekerja/buruh akan mendapatkan upah apabila telah melakukan semua pekerjaan dengan baik, termasuk bagi mereka yang bekerja sebagai asisten rumah tangga di Kelurahan Kuanino. Majikan/pemberi kerja akan

memberikan upah sesuai dengan kesepakatan dan banyaknya pekerjaan yang dikerjakan oleh asisten rumah tangga.

Besaran upah minimum yang diberikan majikan/pemberi kerja kepada asisten rumah tangga di Kelurahan Kuanino ditentukan berdasarkan banyaknya pekerjaan yang dilakukan oleh asisten rumah tangga, hal ini sejalan dengan hasil wawancara Peneliti dengan majikan/pemberi kerja Bapak Okto yang mengatakan bahwa besaran upah yang diberikan berdasarkan banyaknya pekerjaan yang dikerjakan dari Ibu Silpa selaku asisten rumah tangga yang bekerja mulai dari pukul 07.00 WITA hingga pukul 10.00 WITA untuk mencuci pakaian dan piring serta membersihkan rumah, sedangkan untuk menyetraka terkadang dilakukan 2 kali seminggu. Setelah menyelesaikan pekerjaan Ibu Silpa dapat langsung kembali ke rumah. Namun dalam hal menyeterika terkadang sering lupa untuk dikerjakan serta harus dimintai atau diingatkan oleh isteri dari Bapak Okto untuk dikerjakan oleh karena itu hal ini menjadi pertimbangan bagi Bapak Okto sehingga belum dapat menaikkan upah meski Ibu Silpa telah bekerja cukup lama.

c. Kurangnya ekonomi keluarga dari pencari kerja

Harga kebutuhan pokok yang semakin tinggi setiap tahun menjadi salah satu alasan untuk memiliki pekerjaan serta penghasilan, dan dengan segala kemampuan yang dimiliki akan selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan pokok tersebut. Hal ini tidak hanya berlaku bagi masyarakat yang merupakan para pencari kerja di wilayah perkotaan namun berlaku juga bagi para pencari kerja dari daerah yang merantau ke kota dengan tujuan untuk mendapatkan pekerjaan serta penghasilan yang lebih baik.

Bagi para pencari kerja yang merantau dari daerah ke kota memiliki tekad yang kuat serta harapan besar untuk dapat memperoleh pekerjaan formal dengan penghasilan yang baik apabila mencari pekerjaan di perkotaan untuk dapat membantu perekonomian keluarga. Namun terkadang beberapa hal penting yang menjadi nilai tambah untuk bisa mendapat pekerjaan yang baik sering diabaikan seperti pendidikan, kompetensi diri serta keahlian pada suatu bidang tertentu, yang pada akhirnya hanya bisa mendapatkan pekerjaan informal dengan perjanjian kerja yang dilakukan secara lisan serta besaran upah yang ditentukan oleh para pemberi kerja.

Hal tersebut terjadi pada para asisten rumah tangga yang bekerja di Kelurahan Kuanino dimana berdasarkan penelitian, seluruh asisten rumah tangga yang ditemui oleh Peneliti mengatakan hal yang sama bahwa mereka kesulitan dalam mencari pekerjaan dan hanya dapat melakukan pekerjaan sebagai asisten rumah tangga demi memenuhi kebutuhan mereka dan keluarga di kampung. Walaupun pada dasarnya upah yang diperoleh tidak sesuai dengan keinginan mereka dan belum tentu dapat memenuhi kebutuhan mereka.

d. Kompetensi diri pekerja

Pasal 92 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa dalam penyusunan struktur serta skala upah adalah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi. Kompetensi dan pendidikan dari para pekerja/buruh (asisten rumah tangga) memiliki pengaruh terhadap besaran upah yang akan didapatkan.

Berdasarkan data di lapangan, para majikan/pemberi kerja mengatakan bahwa lebih menginginkan asisten rumah tangga yang pernah mengikuti pelatihan pada suatu lembaga dengan pengalaman yang cukup, sehingga dapat melakukan pekerjaan mereka dengan baik serta minim dalam melakukan kesalahan. Namun hal tersebut terkendala dengan biaya yang harus dikeluarkan oleh majikan/pemberi kerja. Pada akhirnya para majikan/pemberi kerja hanya dapat mencari orang yang mau bekerja dari para tetangga atau dengan sendirinya datang dan meminta pekerjaan. Karena ketidaktahuan akan kemampuan dari asisten rumah tangga yang dipekerjakan tidak jarang para asisten rumah tangga membuat kesalahan yang akhirnya mendapat teguran dari para majikan/pemberi kerja dan berujung pada asisten rumah tangga yang tidak betah dalam bekerja, mereka akan meminta ijin untuk pulang kampung dan tidak datang kembali. Hal inilah yang menyebabkan para majikan/pemberi kerja sangat mempertimbangkan jumlah upah yang akan diberikan pada awal mulai bekerja.

Peneliti berpendapat bahwa rendahnya minat untuk meningkatkan kompetensi diri dan anggapan bahwa pekerjaan yang dilakukan asisten rumah tangga merupakan pekerjaan yang tidak memerlukan pelatihan menyebabkan terdapat majikan/pemberi kerja yang terkadang merasa kurang puas terhadap hasil pekerjaan dari asisten rumah tangga, hal tersebut yang akhirnya menjadi faktor dalam penentuan upah kedepannya.

Hal ini didukung dengan hasil wawancara Peneliti dengan pejabat Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kota Kupang bagian Analisis Kebijakan Bidang Pengupahan Ibu Theresia L. Dhae, S.H, MM., beliau menyampaikan bahwa pekerja juga harus meningkatkan kompetensi, misalnya keahlian atau mengikuti pelatihan. Hal ini dapat menjadi suatu nilai tambah dalam melakukan pekerjaan, sehingga majikan/pemberi kerja dapat menilai kinerja mereka dengan baik dan menambah jumlah gaji.

e. Daya tawar menawar pekerja

Minimnya keterampilan dari para asisten rumah tangga di Kelurahan Kuanino pada akhirnya berdampak pada lemahnya daya tawar menawar ketika dihadapkan dengan para majikan/pemberi kerja menyebabkan mereka hanya dapat pasrah dalam penentuan besaran upah yang diterima setiap bulannya.

Berdasarkan penelitian, didapati bahwa 2 orang responden yang pernah melakukan tawar menawar terkait besaran upah

mengatakan bahwa tawar menawar dapat terjadi karena kesempatan yang diberikan oleh majikan/pemberi kerja dimana majikan/pemberi kerja yang terlebih dahulu menanyakan jumlah upah yang diinginkan, sedangkan untuk 10 orang responden asisten rumah tangga yang ditemui oleh Peneliti 1 orang diantaranya tidak melakukan tawar menawar terkait jumlah upah dikarenakan jumlah upah yang akan diterima telah ditentukan langsung oleh yayasan dan 9 orang lainnya mengatakan hal yang sama bahwa mereka tidak memiliki keberanian serta kepercayaan diri terhadap kemampuan dan keahlian yang dimiliki untuk dapat ditawarkan kepada majikan/pemberi kerja agar bisa mendapat peluang melakukan tawar menawar terkait besaran upah yang akan diterima. Mereka hanya dapat berharap bahwa majikan/pemberi kerja yang terlebih dahulu menanyakan besaran upah yang mereka inginkan, walaupun hal tersebut jarang terjadi.

f. Usia pekerja

Usia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensitas kerja wanita yang bekerja sebagai asisten rumah tangga. Pada dasarnya bertambahnya usia seseorang tentunya akan menurunkan intensitas kerja mereka yang lebih banyak menggunakan tenaga. Diketahui pula bahwa di masa saat ini bagi mereka yang memiliki usia yang rendah atau masih muda maka akan memiliki peluang kerja yang lebih besar karena intensitas kerja mereka yang tinggi.

Berdasarkan penjelasan di atas para majikan/pemberi kerja seharusnya mempekerjakan asisten rumah tangga yang berusia rendah atau masih muda, namun hal ini berbeda dengan data di lapangan dimana para majikan/pemberi kerja justru lebih memilih para asisten rumah tangga yang berusia tinggi atau yang telah dikatakan dewasa dan bahkan yang telah berkeluarga namun masih memiliki semangat untuk bekerja keras karena terdorong oleh biaya kebutuhan hidup yang semakin meningkat dan keinginan untuk memperoleh pendapatan. Dengan ungkapan bahwa seiring bertambahnya usia maka kekuatan fisik mereka akan menurun untuk melakukan pekerjaan tidak menjadi penghalang bagi para pencari kerja yang bekerja sebagai asisten rumah tangga.

Data di lapangan menunjukkan, bahwa 11 orang responden asisten rumah tangga termasuk kategori usia dewasa dan 1 orang termasuk kategori usia remaja, namun 12 orang responden asisten rumah tangga telah termasuk dalam penduduk usia produktif yang dianggap telah mampu menghasilkan barang maupun jasa.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan 11 orang responden majikan disampaikan bahwa mereka lebih memilih asisten rumah tangga yang telah memasuki usia dewasa atau yang telah memiliki keluarga karena mereka akan serius dalam melakukan pekerjaannya dan bertahan dalam pekerjaannya dalam waktu yang lama, hal ini dikarenakan mereka memiliki pengalaman dalam mempekerjakan asisten rumah tangga yang masih muda yang lebih

banyak fokus dengan handphone serta yang sudah mengenal lawan jenis, menyebabkan tidak serius dalam bekerja dan pada akhirnya akan mendapatkan teguran. Karena tidak betah mereka akan membuat alasan untuk dapat pergi keluar atau pulang kampung namun tidak pernah kembali.

Peneliti berpendapat bahwa faktor umur menjadi salah satu bahan pertimbangan bagi para majikan/pemberi kerja dalam menetapkan upah minimum yang akan diberikan. Dimana berdasarkan umur seorang majikan/pemberi kerja dapat melihat kemampuan seorang asisten rumah tangga dan keseriusan asisten rumah tangga dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Faktor eksternal (luar diri)

a. Regulasi Pemerintah

Peraturan atau regulasi menjadi faktor penting dalam pelaksanaan pembayaran upah bagi asisten rumah tangga. Diketahui bahwa belum adanya peraturan atau regulasi yang dapat menjadi pedoman atau dasar dalam menetapkan upah minimum yang layak bagi asisten rumah tangga menjadikan banyak asisten rumah tangga mendapatkan upah yang terbilang kecil dan tidak dapat memenuhi semua kebutuhannya.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diterbitkan pemerintah, sama sekali tidak membahas mengenai asisten rumah tangga serta tidak dijelaskan bahwa pemberlakuan perundang-undangan tersebut ditujukan bagi tenaga kerja atau pekerja yang berada pada sektor apa saja. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 juga tidak mengkaji secara jelas kedudukan dari asisten rumah tangga serta pengupahan bagi asisten rumah tangga. Sebagai jalan keluar dari permasalahan tersebut maka dikeluarkanlah Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga sebagai aturan khusus bagi para asisten rumah tangga. namun dalam pelaksanaannya hanya berupa perlindungan hukum, sedangkan kesejahteraan perekonomian dalam hal besaran upah tidak dicantumkan secara pasti.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga yang diharapkan dapat berfungsi sebagai instrumen hukum guna memberikan perlindungan bagi asisten rumah tangga, nyatanya lebih banyak membahas mengenai lembaga yang menyalurkan asisten rumah tangga dan bukannya membahas mengenai upah yang layak bagi asisten rumah tangga. Pembahasan mengenai besaran upah minimum secara layak yang seharusnya menjadi tolak ukur sebagai upaya untuk mensejahterakan para pekerja terutama asisten rumah tangga justru hanya diatur dalam Pasal 7 huruf c dan Pasal 11 huruf a Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015, yang menyebutkan bahwa upah bagi asisten rumah tangga dapat dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja.

Kepastian hukum bagi asisten rumah tangga terkait upah minimum yang layak masih belum menemukan jalan keluar. Tertundanya proses penyusunan Rancangan Undang-undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga selama beberapa tahun menyadarkan bahwa posisi dan permasalahan yang terjadi pada asisten rumah tangga bukanlah sebuah prioritas yang harus segera diselesaikan.

Upah Minimum Provinsi dan juga Upah Minimum Kota sebagai dasar penetapan upah minimum yang akan dibayarkan oleh pengusaha kepada para pekerja juga tidak dapat diterapkan dalam pelaksanaan pembayaran upah bagi asisten rumah tangga. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah satu responden yang merupakan majikan/pemberi kerja Ibu Maria, beliau mengatakan bahwa ingin memberikan upah sesuai aturan pemerintah namun aturannya belum ada.

Hal ini didukung dengan hasil wawancara peneliti dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang Bapak Thomas D. Dagang, S.Sos., M.Si., beliau menyampaikan bahwa Penerapan upah minimum kota diberlakukan bagi sektor formal sedangkan pada asisten rumah tangga termasuk dalam sektor informal yang bekerja sesuai kesepakatan antara seseorang yang ingin bekerja dengan yang ingin menerima pekerja dan tidak dalam suatu kelembagaan atau dari perusahaan ke perusahaan dimana sepanjang penerapan upah minimum kota ini belum pernah menysasar pada sektor asisten rumah tangga, karena hal ini dilihat juga dari kesanggupan dari pada orang yang mempekerjakan asisten rumah tangga dimana seumpama asisten rumah tangga telah diberikan tempat tinggal, makanan dan diberikan keperluan sehari-hari maka upah yang didapatkan disesuaikan juga dengan fasilitas yang diberikan.

Ketidakpastian kedudukan asisten rumah tangga sebagai tenaga kerja dalam perundang-undangan serta belum adanya peraturan atau regulasi yang mengatur mengenai upah minimum bagi asisten rumah tangga secara layak mengakibatkan para asisten rumah tangga tidak memiliki pegangan yang kuat dalam memperjuangkan hak mereka terutama untuk memperoleh upah minimum yang layak.

b. Kurangnya Pendataan

Berdasarkan pengamatan peneliti di lapangan, bahwa tidak adanya pendataan dari masing-masing rumah tangga yang mempekerjakan asisten rumah tangga, mengakibatkan tidak diketahui dengan jelas jumlah rumah tangga yang telah mempekerjakan asisten rumah tangga serta jumlah asisten rumah tangga yang dipekerjakan, hal ini jelas menunjukkan kurangnya perhatian pemerintah terhadap pekerja sektor informal khususnya yang bekerja sebagai asisten rumah tangga. Padahal kalau dilihat, ini adalah suatu pekerjaan penting yang harus dilakukan oleh Dinas

Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Kupang dalam memasukkan data untuk kebutuhan para asisten rumah tangga. Karena jasa yang dilakukan oleh para asisten rumah tangga berdampak besar bagi rumah tangga - rumah tangga lainnya dimana mereka terkadang harus bekerja melebihi waktu kerja yang diatur dalam perundang-undangan dengan kualitas tubuh yang harus selalu sehat dalam segala kondisi apapun untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan majikan dalam rumah tangga tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara oleh Bapak Thomas D. Dagang, S.Sos., M.Si. selaku Kepala Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Kupang yang mengatakan bahwa mereka tidak melakukan pendataan terhadap asisten rumah tangga yang bekerja di Kota Kupang dan hanya mendata pekerja yang ingin bekerja di luar negeri, oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Kupang tidak memiliki data terkait jumlah rumah tangga yang mempekerjakan asisten rumah tangga serta jumlah asisten rumah tangga yang dipekerjakan di masing-masing rumah tangga.

c. Kurangnya Pengawasan / Monitoring

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Peneliti, adanya tingkatan pekerjaan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi NTT dan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Kupang. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara bersama pejabat Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kota Kupang bagian Analisis Kebijakan Bidang Pengupahan yakni Ibu Theresia L. Dhae, S.H, MM., yang mengatakan bahwa berdasarkan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah tugas yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi NTT berbeda dengan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Kupang dimana Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi NTT bertugas dalam hal pengawasan, sedangkan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Kupang yang bertugas dalam memonitoring serta menginformasikan kepada para pelaku usaha atau perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh bahwa upah yang diberikan harus sesuai dengan upah minimum kota, dan dalam hal penerapan Upah Minimum Kota Kupang bagi asisten rumah tangga masih belum dapat diterapkan karena belum adanya aturan hingga saat ini. Sehingga pengawasan/monitoring yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Kupang belum dapat terlaksana bagi rumah tangga-rumah tangga yang mempekerjakan asisten rumah tangga.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Dalam penelitian ini, Peneliti menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Pelaksanaan upah minimum kota di Kelurahan Kuanino Kota Kupang. Kebijakan terkait penetapan upah minimum kota disusun oleh pemerintah dengan maksud untuk melindungi kepentingan dari para pekerja. Upah minimum kota berfungsi menjadi jaring pengaman agar nilai upah yang diterima tidak lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah. Namun, meski telah ada ketentuan, Penetapan upah minimum kota masih belum terlaksana bagi asisten rumah tangga di Kelurahan Kuanino Kecamatan Kota Raja Kota Kupang, karena penentuan serta penerapannya belum dapat ditujukan bagi para asisten rumah tangga yang merupakan pekerja di sektor informal.
- 2) Faktor - faktor yang mempengaruhi upah minimum kota di Kelurahan Kuanino Kota Kupang. Adapun faktor - faktor yang mempengaruhi terdiri atas faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berupa kondisi ekonomi/kemampuan membayar dari majikan, jumlah pekerjaan yang dikerjakan pekerja, Kurangnya ekonomi keluarga dari pencari kerja, kompetensi diri pekerja, daya tawar menawar pekerja dan usia pekerja dan faktor eksternal berupa regulasi pemerintah, kurangnya pendataan dan kurangnya pengawasan / monitoring.

Rekomendasi

- 1) Bagi pemerintah, dalam hal aturan terkait asisten rumah tangga diharapkan agar membahas mengenai upah minimum bagi pekerja atau asisten rumah tangga dengan lebih spesifik menjelaskan jumlah upah yang harus diberikan oleh majikan/pemberi kerja, sehingga hal itu menjadi patokan atau tolak ukur dalam pelaksanaan pembayaran upah bagi pekerja atau asisten rumah tangga.
- 2) Bagi majikan/pemberi kerja seharusnya lebih melihat pada kinerja para pekerja atau asisten rumah tangga yang lama bekerja sehingga dapat meningkatkan jumlah upah dan bagi asisten rumah tangga harus lebih meningkatkan kompetensi diri dan pendidikan yang berkualitas sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan oleh majikan/pemberi kerja untuk memberikan upah yang tinggi sesuai kemampuan.
- 3) Bagi asisten rumah tangga untuk dapat meningkatkan kompetensi diri dengan mengikuti pelatihan agar dapat dengan percaya diri menawarkan hasil pekerjaan yang baik sehingga dapat terlibat dalam perundingan terkait tingkatan upah yang akan diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewan Perwakilan Rakyat RI, "Pekerja Informal Dominasi Angka Pekerja, Kurniasih Dorong Hadirnya BPI BPJS Ketenagakerjaan". <https://www.dpr.go.id/berita/detail/id/46160/t/Pekerja+Informal+Dominasi+Angka+Pekerja%2C+Kurniasih+Dorong+Hadirnya+PBI+BPJS+Ketenagakerjaan>, diakses pada tanggal 7 Mei 2023.
- Eko Sutriyanto, Gaji PRT di Kupang Rp 250 Ribu per Bulan, Rencana Kepergian Gadis SoE ke Surabaya Digagalkan, <https://www.tribunnews.com/regional/2019/06/20/gaji-prt-di-kupang-rp-250-ribu-per-bulan-rencana-kepergian-gadis-soe-ke-surabaya-digagalkan>, diakses pada tanggal 13 Februari 2023.
- International Labour Organization (ILO), 2011, Konvensi No.189 tentang Pekerjaan Yang Layak Bagi Pekerja Rumah Tangga. Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional.
- Iswati. (2001). *Hak ART Rumahtangga dari Kajian Hukum. Pikiran Rakyat*. Bandung : May 21, 2001. Hal. 2.
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak RI, "Menteri PPPA Dukung Semangat Kekeluargaan Dan Gotong Royong Lindungi Pekerja Rumah Tangga Melalui Pengesahan RUU PPRT", <https://www.kemenpppa.go.id/index.php/page/read/29/4354/menteri-pppa-dukung-semangat-kekeluargaan-dan-gotong-royong-lindungi-prt-melalui-pengesahan-ruu-pprt>, diakses pada tanggal 7 Mei 2023.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga.
- Peraturan Pemerintah
- Peraturan Perundang-Undangan
- Pitoyo, Whimbo. 2010. *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta : Penerbit Trans Media Pustaka.
- Rahardjo, Satjipto, 2012, *Ilmu Hukum*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti.
- Subekti. 2001. *Pokok-Pokok Hukum Perdata*. Jakarta : PT. Intermasa.

- Sulaiman, Abdullah., Walli, Andi. 2019. Hukum ketenagakerjaan /Perburuhan. Jakarta : Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (YPPSDM).
- Sutama, Nyoman., Asmini., Astika, Suci. 2019. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penetapan Upah Minimum Kabupaten Sumbawa Tahun 2013-2017*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis 7 (3) : 284-285.
- Syamsuddin, Mohd. Syaufii. 2005. Perjanjian-Perjanjian dalam Hubungan Industrial. Jakarta : Sarana Bhakti Persada.
- Trimaya, Arrista. 2014. *Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja*. Jurnal Masalah-Masalah Sosial 5 (1) : 14.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.