

HAK ATAS JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN BAGI PEKERJA RUMAH TANGGA

Maharani Dwi Puspitasari¹

Email: maharanidwi2007@gmail.com

Ilmu Hukum, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Abstract

Domestic Workers (DWs) have not been explicitly classified as employment subjects under the Labor Law, placing their legal status apart from formal sector workers who enjoy clearly defined normative protections. The number of Domestic Workers continues to rise, yet there remains a lack of legal guarantees and protections for their rights as workers. This study focuses on the regulation of social security rights for Domestic Workers and the conceptual framework of social security that should be provided to them. The research employs a normative legal approach, applying three methods: a statutory approach to analyze existing legislation, a conceptual approach to understand legal theories and principles, and a historical approach to examine the development of legal norms over time. Data collection was carried out through systematic tracking, classification, and library research of relevant legal sources. The findings indicate that labor social security for Domestic Workers is motivated by constitutional legal provisions in the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia. The concept of social security for Domestic Workers should follow the principles of the National Social Security System through BPJS Ketenagakerjaan, covering protection against work-related risks, health insurance, accident insurance, death benefits, and old-age benefits, ensuring that Domestic Workers receive protections equivalent to those of other workers. Participation procedures are conducted under the "Non-Wage Recipient" category for informal workers, allowing Domestic Workers who are not registered by their employers to still access employment social security through this program.

Keywords: *Domestic Workers, Employment Social Security*
Abstrak

Pekerja Rumah Tangga belum diklasifikasikan sebagai subjek ketenagakerjaan yang secara eksplisit berada dalam cakupan pengaturan Undang-Undang Ketenagakerjaan,

Article History

Received: Desember 2025
Reviewed: Desember 2025
Published: Desember 2025

Copyright : Author
Publish by : CAUSA



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

¹ 1312200218, Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

sehingga posisi hukumnya berbeda dengan pekerja pada sektor formal yang telah memperoleh perlindungan normatif secara jelas. Kondisi atau jumlah Pekerja Rumah Tangga semakin lama semakin meningkat dengan ketiadaan jaminan aturan hukum dan jaminan haknya sebagai pekerja. Penelitian ini berfokus pada, pengaturan hak jamsostek bagi PRT, bagaimana konsep jamsostek yang seharusnya diberikan kepada PRT. Penelitian ini dibuat dengan metode Penelitian ini bersifat hukum normatif dan dilakukan dengan mengaplikasikan tiga pendekatan, yakni pendekatan berbasis peraturan perundang-undangan, pendekatan konseptual untuk memahami teori dan konsep hukum, serta pendekatan historis yang menelaah perkembangan norma hukum dari waktu ke waktu. Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui proses penelusuran, pengelompokan, dan kajian kepustakaan terhadap berbagai sumber hukum yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi PRT didorong dengan faktor yuridis terkait jaminan konstitusional dalam UUD NRI 1945. Adapun konsep jaminan sosial ketenagakerjaan bagi PRT harus mengacu pada prinsip-prinsip Sistem Jaminan Sosial Nasional melalui BPJS Ketenagakerjaan, yang mencakup perlindungan atas risiko kerja, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan hari tua, sehingga PRT dapat memperoleh perlindungan yang setara dengan pekerja lainnya. Prosedur kepesertaan PRT dilakukan melalui kategori Bukan Penerima Upah sebagai pekerja informal, sehingga PRT yang tidak didaftarkan oleh pemberi kerja tetap dapat memperoleh jaminan ketenagakerjaan melalui program tersebut

Kata kunci: PRT, Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

PENDAHULUAN

Pekerja Rumah Tangga pekerjaan yang sudah menjadi sebuah budaya di Indonesia dan dianggap sebagai bentuk hubungan sosial dalam keluarga atau kerabat yang bersifat kekeluargaan serta didasari gotong royong, misalnya ketika keluarga kurang mampu menitipkan anak/ponakan kepada keluarga yang lebih mapan atau bahkan kepada keluarga yang tidak memiliki hubungan kekerabatan dengan kesepakatan bahwa anak tersebut membantu pekerjaan rumah. Menurut International Labour Organisation (ILO) tahun 2004, istilah awal yang digunakan adalah *pembantu rumah tangga*, sehingga mereka hanya dipandang sebagai orang yang membantu pekerjaan rumah dan tidak dianggap sebagai pekerja, yang kemudian menciptakan relasi yang tidak setara antara pihak yang mempekerjakan dan pihak yang dititipkan. Penggunaan istilah “pekerja” dalam frasa Pekerja Rumah Tangga hingga kini masih diperdebatkan di Indonesia dan negara berkembang, sehingga keberadaan mereka belum

sepenuhnya diakui sebagai pekerja formal karena stigma “pembantu” yang dianggap sekadar membantu, bukan bekerja sebagai profesi. Kondisi ini diperparah dengan tidak diakuiannya status pekerjaan mereka dalam administrasi seperti KTP, SIM, dan dokumen resmi lainnya, sehingga memunculkan diskriminasi. Dari sudut pandang hukum, minimnya regulasi khusus yang secara tegas mengatur perlindungan terhadap PRT menyebabkan kesenjangan yuridis yang berpengaruh pada rendahnya pengakuan status mereka sebagai pekerja.²

PRT kerap tidak diklasifikasikan sebagai bagian dari pekerjaan di sektor informal. Dalam kajian ekonomi, sektor informal umumnya dipahami mencakup usaha berskala kecil dan menengah, pekerja pengasuhan anak, serta pekerja yang beraktivitas di ruang publik seperti pekerja jalanan. Sementara di Indonesia, PRT masih kerap dipandang hanya sebagai pihak yang membantu pekerjaan rumah tangga. Padahal, secara substansi, PRT merupakan bagian dari sektor informal, meskipun hingga kini belum ada aturan hukum khusus yang mengatur keberadaan dan perlindungan mereka³. Namun pada UU no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada dasarnya dibuat agar dapat memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, namun dalam praktiknya belum mampu menjangkau PRT. Hal ini terjadi karena pemerintah menafsirkan Pasal 1 dalam UU Ketenagakerjaan secara sempit, dengan menganggap bahwa majikan PRT hanyalah pemberi kerja perorangan, bukan pengusaha sebagaimana dimaksud dalam ketentuan hukum. Akibatnya, hubungan kerja yang terjalin antara PRT dan majikan sebagai pihak pemberi kerja tidak berada dalam ruang lingkup pengaturan UU Ketenagakerjaan. Penafsiran tersebut menimbulkan implikasi yang signifikan karena menyebabkan PRT berada di luar sistem perlindungan hukum, meskipun keberadaan mereka sangat dominan dan berkontribusi penting dalam menopang kehidupan sosial maupun perekonomian masyarakat.

Rendahnya pengakuan terhadap PRT tidak hanya dipengaruhi oleh budaya yang masih memandang pekerjaan ini sebatas tugas domestik, tetapi juga oleh ketiadaan kepastian hukum yang memadai. Banyak PRT hidup dalam kondisi terisolasi karena bekerja dan tinggal di rumah pemberi kerja, sehingga ruang bersosialisasi terbatas dan waktu luang sering diatur majikan. Situasi ini bertentangan dengan jaminan konstitusional, di mana dalam UUD NRI 1945 menegaskan jaminan negara terhadap hak-hak fundamental warga negara, antara lain hak untuk memperoleh pekerjaan serta penghidupan yang layak sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2), hak untuk mendapatkan imbalan yang layak dan perlakuan yang adil dalam relasi kerja sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 28D ayat (2), serta hak untuk hidup sejahtera dan menikmati kondisi kehidupan yang baik sebagaimana dijamin dalam Pasal 28H ayat (1)⁴. Pembukaan UUD 1945 juga menekankan fungsi negara dalam melindungi seluruh warga negara dan memajukan kepentingan publik, sementara Pasal 28I ayat (5) menegaskan bahwa perlindungan hak asasi manusia harus diatur dalam peraturan perundang-undangan⁵.

Kondisi terisolasi ini membuat posisi Pekerja Rumah Tangga semakin lemah dan membatasi akses mereka terhadap informasi, jaringan sosial, dan sarana memperjuangkan hak, berbeda dengan pekerja sektor formal yang memiliki serikat dan ruang interaksi lebih luas. Akibatnya, prinsip-prinsip perlindungan ketenagakerjaan seperti hak istirahat, hak berkomunikasi, dan hak berserikat sulit diwujudkan, padahal setiap pekerja berhak atas kebebasan berserikat, ruang sosialisasi, dan perlakuan

² Arie Sujito, “Dimensi Sosial Perlindungan Pekerja Rumah Tangga,” n.d.

³ Wiwik Afifah, “EKSISTENSI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA RUMAH TANGGA DI INDONESIA” 14 (n.d.): 1–15, <https://doi.org/10.5281/zenodo.1188354>. Mulyana.

⁴ Majelis Permusyawaratan and Rakyat Sekretariat, “UUD NRI 1945,” 1945.

⁵ Permusyawaratan and Sekretariat.

manusiawi tanpa diskrimi nasi. Lemahnya struktur perlindungan hukum ini semakin memperburuk keadaan Pekerja Rumah Tangga.

Dalam menjalankan pekerjaannya, PRT tidak terlepas dari berbagai risiko yang dapat muncul dan berdampak pada dirinya, baik berpotensi terserang penyakit akibat pekerjaan, kecelakaan kerja, mengalami cacat, kehilangan pekerjaan, hingga meninggal dunia. Risiko pada dasarnya merupakan unsur ketidakpastian yang melekat dalam setiap aktivitas yang dilakukan, baik yang timbul dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja. Risiko juga dapat dimaknai sebagai kemungkinan terjadinya kerugian atau kehilangan. Secara umum, risiko dapat diklasifikasikan ke dalam tiga klasifikasi, yaitu risiko finansial, risiko operasional, dan risiko murni⁶.

Dalam praktiknya, pemberi kerja sering tidak menyediakan standar kerja layak karena hubungan kerja yang bersifat personal membuat PRT bergantung penuh pada majikan. Mereka rentan mengalami risiko seperti pelecehan seksual, kekerasan, jam kerja berlebihan, hingga kondisi kerja tanpa batas waktu bagi mereka yang tinggal di rumah pemberi kerja⁷. Akibat kondisi tersebut, pemenuhan hak fundamental seperti upah yang layak, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, serta jaminan sosial kerap terabaikan. Mengacu pada laporan JALA PRT, selama tahun 2018 hingga 2023 tercatat sebanyak 2.641 kasus kekerasan yang dialami oleh PRT, yang mencakup penganiayaan psikis, fisik, maupun ekonomi⁸. Selain itu, tidak sedikit PRT yang menghadapi permasalahan berupa upah yang tidak dibayarkan, pemotongan upah ketika sakit, tidak adanya penyesuaian upah meskipun telah bekerja selama bertahun-tahun, serta ketiadaan pesangon saat terjadi pemutusan hubungan kerja. Meskipun PRT sudah ada sejak lama, kedudukan mereka sebagai pekerja masih belum diakui secara jelas dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hingga kini, satu-satunya aturan khusus yang ada hanyalah Permenaker no 2 tahun 2015, yang sifatnya masih terbatas pada pengaturan administratif dan belum memberikan perlindungan menyeluruh terkait hak, kewajiban, dan batasan hubungan kerja bagi PRT.

Tidak adanya ketentuan hukum yang secara spesifik ditujukan untuk memberikan perlindungan kepada PRT menyebabkan kelompok ini, khususnya perempuan, berada dalam posisi yang semakin lemah dari aspek hukum terhadap berbagai bentuk pelanggaran, mulai dari penganiayaan psikologis, kekerasan fisik, kerentanan ekonomi, pelecehan seksual, hingga praktik perdagangan orang⁹. Padahal, UUD NRI 1945 melalui Pasal 27 ayat 2 mengakui dan melindungi hak setiap warga negara atas kesempatan kerja serta standar hidup yang layak, dan Pasal 28D ayat 1 menegaskan hak atas perlindungan dan kepastian hukum yang adil. Hal tersebut mencerminkan adanya kekosongan norma hukum terkait jaminan sosial ketenagakerjaan bagi PRT, karena mereka belum mendapatkan perlindungan yang setara dengan pekerja di sektor formal.

Data BPS pada Februari 2021 mencatat 78,14 juta pekerja informal di Indonesia. Sementara itu, survei ILO tahun 2015 menunjukkan bahwa PRT berjumlah 4,2 juta orang, dan 84% adalah perempuan angka yang hampir dipastikan meningkat pada 2021. Pekerja Rumah Tangga juga hampir tidak tersentuh jaminan sosial; survei JALA PRT tahun 2019 terhadap 4.296 Pekerja Rumah Tangga menunjukkan bahwa

⁶ Junaidi Abdullah, "Bentuk-Bentuk Jaminan Sosial Dan Manfaatnya Bagi Tenaga Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia," *YUDISIA : Jurnal Pemikiran Hukum Dan Hukum Islam* 9, no. 1 (2018): 121, <https://doi.org/10.21043/yudisia.v9i1.3676>.

⁷ Baby Ista Pranoto, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Di Indonesia," *Jurnal Lex Renaissance* 7, no. 4 (2022): 745–62, <https://doi.org/10.20885/jlr.vol7.iss4.art5>.

⁸ KOMNAS Perempuan, Siaran Pers Komnas Perempuan tentang Hari Pekerja Rumah Tangga Nasional 2024 (2024).

⁹ Beniharmoni Harefa2 Ayu Safa Mutiara, "Politik Hukum Pengesahan Rancangan Undang-Undang" 11 (2025): 101–15.

89% tidak menerima jaminan kesehatan PBI dan 99% tidak mempunyai jaminan sosial ketenagakerjaan. Karena itu, negara perlu segera membentuk Rancangan Undang-Undang (RUU) yang mampu menjamin dan melindungi hak PRT secara komprehensif¹⁰.

Tingginya angka kekerasan yang dialami oleh PRT menegaskan setidaknya tiga hal krusial. Pertama, dibutuhkan perangkat hukum yang tegas dan komprehensif untuk mencegah terulangnya tindak kekerasan. Kedua, regulasi yang berlaku saat ini belum mampu memberikan perlindungan secara optimal. Ketiga, mekanisme perlindungan hukum di lingkungan kerja masih lemah dan Masih terdapat ketidakpastian hukum terkait hak-hak PRT. Dalam kurun waktu hampir sepuluh tahun, berbagai elemen masyarakat sipil secara konsisten mendorong pembentukan regulasi yang memiliki dasar hukum kuat guna melindungi Pekerja Rumah Tangga. Hukum pada dasarnya merupakan perwujudan nilai masyarakat yang selanjutnya diformalkan menjadi aturan yang tertulis sebagai pedoman hidup. Dalam konteks ini, kerentanan Pekerja Rumah Tangga semakin diperparah oleh tidak adanya jaminan sosial ketenagakerjaan yang seharusnya menjadi hak dasar setiap pekerja. Jaminan sosial tidak hanya melindungi dari risiko kecelakaan, penyakit, atau kehilangan pekerjaan, tetapi juga mencerminkan keadilan sosial yang diamanatkan konstitusi. Karena itu, penyusunan regulasi khusus bagi PRT, termasuk pengakuan atas hak jaminan sosial ketenagakerjaan, menjadi urgensi yang harus dibahas dan dirumuskan secara sistematis dalam penelitian ini.

Pengaturan hak jaminan sosial ketenagakerjaan bagi PRT kini masih belum memuat dasar hukum yang kokoh, karena ketiadaan Undang-Undang yang secara khusus mengatur status dan perlindungan mereka. Jaminan sosial yang seharusnya menjadi hak dasar setiap pekerja belum dapat diakses secara optimal oleh Pekerja Rumah Tangga akibat tidak diakuinya hubungan kerja mereka dalam kerangka hukum ketenagakerjaan nasional. Kondisi ini menimbulkan ketimpangan perlindungan antara pekerja formal dan Pekerja Rumah Tangga, sehingga urgensi pembentukan regulasi khusus menjadi semakin mendesak. Oleh karena itu, penelitian ini menegaskan pentingnya merumuskan aturan yang tidak hanya mengakui Pekerja Rumah Tangga sebagai pekerja, tetapi juga memberikan kepastian atas hak jaminan sosial ketenagakerjaan sebagai bentuk perlindungan yang adil, komprehensif, dan sesuai amanat konstitusi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif. Pendekatan ini dipilih karena terdapat permasalahan hukum yang perlu dianalisis dan diselesaikan, khususnya adanya isu hukum berupa kekosongan pengaturan mengenai perlindungan hak atas jaminan sosial ketenagakerjaan bagi Pekerja Rumah Tangga. Penelitian hukum pada dasarnya merupakan suatu proses untuk mengidentifikasi dan menemukan kaidah hukum, asas hukum, serta doktrin hukum yang relevan. Penelitian hukum normatif bersifat preskriptif, karena objek kajiannya menitikberatkan pada keselarasan antara norma hukum dengan prinsip-prinsip hukum, serta hubungan antara aturan hukum dan norma hukum yang berlaku.

¹⁰ BPJS Ketebagakerjaan, "Kowani Dorong Pekerja Rumah Tangga Terlindungi Dengan Jamsostek," 2021, <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/27798/Kowani-Dorong-Pekerja-Rumah-Tangga-Terlindungi-dengan-Jamsostek>).

PEMBAHASAN

A. Hak PRT Sebagai Pekerja

Pekerja yang dalam UU no 13 tahun 2003 disebut sebagai tenaga kerja merupakan seorang yang mampu untuk menyediakan barang dan/atau jasa guna memenuhi kebutuhan pribadi hingga kebutuhan masyarakat. Setiap pekerja pasti memperoleh hak yang didapat baik itu pekerja formal atau informal, Pada prinsipnya, hak-hak tenaga kerja mencakup hak untuk memperoleh upah yang layak, jaminan sosial, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, serta hak untuk berserikat dan menyampaikan pendapat. Hak tersebut tidak semata-mata dipandang sebagai kewajiban moral yang wajib dipenuhi penyedia kerja, tetapi juga merupakan norma hukum yang tertulis dalam UU Ketenagakerjaan serta berbagai peraturan perundang-undangan lainnya. Dengan adanya pengaturan tersebut, pekerja memperoleh kepastian hukum dalam menuntut pemenuhan hak-haknya, sementara pemberi kerja memiliki acuan yang jelas dalam melaksanakan kewajibannya, sehingga tercipta keseimbangan dalam hubungan kerja.

Diluar hak fundamental, pekerja juga memiliki sejumlah hak lain sebagaimana diatur dalam UU no 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hak tersebut meliputi kesempatan kerja yang setara tanpa perlakuan diskriminatif, akses terhadap pendidikan dan pelatihan untuk pengembangan kompetensi, perlindungan dari pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak, serta jaminan sosial bagi pekerja dan anggota keluarganya. Ketentuan ini menegaskan bahwa perlindungan ketenagakerjaan tidak hanya berfokus pada pengaturan mengenai upah dan waktu kerja, tetapi juga mencakup aspek perlindungan yang lebih komprehensif demi menjamin kepastian dan kelayakan kerja.

- a. Hak atas Upah yang Layak : Pekerja memiliki hak guna memperoleh upah yang selaras dengan regulasi yang sah dan berlaku. Pemberi kerja dilarang menetapkan dan membayarkan upah di bawah standar upah minimum yang telah ditentukan oleh pemerintah, sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 90/1 UU no 13 Tahun 2003. Lebih lanjut, setiap perjanjian kerja yang memuat ketentuan upah lebih rendah dari upah minimum tersebut dianggap gugur dan tidak diakui secara yuridis sesuai dengan ketentuan Pasal 91/2.
- b. Hak atas Waktu Kerja yang Sesuai : Pekerja berhak memperoleh pengaturan waktu kerja yang dirancang untuk mencegah praktik eksploitasi serta menjaga proporsionalitas dalam pelaksanaan pekerjaan, kesehatan, dan kehidupan private. Secara umum, ketentuan waktu kerja ditetapkan paling lama batas waktu kerja ditetapkan paling lama tujuh jam dalam satu hari dan empat puluh jam dalam satu minggu untuk sistem kerja enam hari, atau delapan jam per hari dengan total empat puluh jam per minggu untuk sistem kerja lima hari. Kendati demikian, pengaturan tersebut tidak bersifat mutlak karena terdapat jenis pekerjaan tertentu yang

memiliki karakteristik khusus, yang pengaturannya ditetapkan lebih lanjut melalui keputusan menteri.

- c. Hak Istirahat dan Cuti : Hak atas istirahat dan cuti merupakan bagian dari perlindungan tenaga kerja untuk menjaga kesehatan fisik dan mental. Pekerja berhak atas istirahat antar jam kerja, istirahat mingguan, cuti tahunan, serta cuti khusus seperti cuti melahirkan atau alasan penting lainnya. Pengaturan ini bertujuan mencegah kelelahan berlebihan dan risiko kecelakaan kerja, sekaligus menjadi tanggung jawab pemberi kerja dalam menciptakan hubungan kerja yang adil dan sehat.

Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur hak istirahat dan cuti meliputi :

- a. Pekerja berhak atas waktu istirahat mingguan, yakni satu hari dalam satu minggu bagi pola kerja enam hari, atau dua hari dalam satu minggu bagi pola kerja lima hari.
- b. Pekerja berhak atas waktu istirahat mingguan, yakni satu hari dalam satu minggu bagi pola kerja enam hari, atau dua hari dalam satu minggu bagi pola kerja lima hari.
- c. Pekerja berhak mendapatkan cuti tahunan minimal dua belas hari kerja sesudah memenuhi masa kerja selama dua belas bulan berturut-turut.
- d. Pekerja yang telah menjalankan hubungan kerja secara beruntun selama enam tahun pada perusahaan yang sama berhak memperoleh cuti panjang sekurang-kurangnya selama dua bulan. Cuti tersebut diberikan pada tahun ketujuh dan tahun kedelapan masa kerja, masing-masing selama satu bulan, dengan ketentuan dan persyaratan tertentu sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku¹¹

PRT dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa kelompok dengan memperhatikan jenis tugas yang dilakukan, status kerja, jangka waktu kerja, serta bentuk hubungan kerja dengan pihak pemberi kerja. Dari sisi jenis pekerjaan, Pekerja Rumah Tangga mencakup tenaga yang melaksanakan pekerjaan domestik secara umum, pengasuh anak, perawat lansia, sopir keluarga, hingga tenaga perawatan kebun. Berdasarkan status tempat tinggal, Pekerja Rumah Tangga terbagi menjadi mereka yang menetap di rumah majikan (live-in) dan mereka yang menetap tinggal bersama pemberi kerja (live-out). Jika dilihat dari durasi kerja, terdapat PRT yang bekerja secara penuh waktu, paruh waktu, maupun berdasarkan kebutuhan harian. Sementara itu, ditinjau dari hubungan kerja, PRT berada dalam ikatan hubungan kerja resmi /formal yang didukung perjanjian tertulis dan perlindungan hukum, maupun hubungan kerja informal tanpa perjanjian resmi yang sering berimplikasi pada tidak terpenuhinya hak-hak dasar pekerja.

Klasifikasi tersebut menunjukkan bahwa kondisi kerja Pekerja Rumah Tangga sangat beragam, sehingga pendekatan perlindungan hukum tidak dapat diseragamkan. Oleh karena itu, sebagaimana telah dibahas sebelumnya mengenai pentingnya pengakuan hak, perjanjian kerja, serta pemenuhan standar kerja yang layak, keberagaman bentuk dan pola kerja Pekerja Rumah Tangga ini perlu menjadi dasar dalam perumusan kebijakan dan regulasi agar perlindungan hukum yang diberikan benar-benar adil, efektif, dan sesuai dengan realitas kerja yang dihadapi PRT.

Konvensi ILO Nomor 189 menegaskan bahwa PRT merupakan pekerja yang memiliki posisi dan nilai martabat yang kedudukan sejajar dengan pekerja di sektor aneka industri lain. Jika

¹¹ DPR, *UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN*, 2003.

dicermati lebih jauh, ikatan kerja antara PRT dan majikan pada dasarnya memenuhi unsur-unsur hubungan kerja sebagaimana dikenal dalam hukum ketenagakerjaan, yaitu adanya pekerjaan yang dilakukan, adanya perintah atau arahan dari pemberi kerja, serta adanya imbalan berupa upah. Oleh karena itu, meskipun dalam praktik hukum nasional Pekerja Rumah Tangga sering kali tidak diklasifikasikan sebagai pekerja formal, standar internasional melalui Konvensi ILO justru menegaskan bahwa mereka tetap berada dalam suatu hubungan kerja yang sah dan nyata.

Perbedaan cara pandang ini menegaskan adanya keimpangan antara norma internasional dan norma pengaturan hukum nasional yang berlaku. Ketiadaan pengakuan yang tegas dalam hukum nasional menyebabkan PRT berada dalam kedudukan yang rentan, karena hak-hak dasarnya sebagai pekerja tidak memperoleh perlindungan yang memadai. Padahal, apabila unsur hubungan kerja telah terpenuhi, maka secara hukum seharusnya Pekerja Rumah Tangga juga berhak atas perlindungan ketenagakerjaan, termasuk jamsos, keselamatan kerja, dan kepastian upah.

Dengan demikian, Konvensi ILO Nomor 189 tidak hanya berfungsi standar internasional, tetapi juga untuk dasar normatif yang kuat bagi negara untuk membentuk regulasi nasional yang lebih adil dan komprehensif. Pengesahan dan pengaturan khusus mengenai PRT menjadi sangat mendesak agar tidak terjadi kekosongan hukum yang terus-menerus, sekaligus agar memastikan bahwa PRT memiliki perlindungan hukum yang sama atau setara dengan pekerja formal atau disektor lain dan terbebas dari praktik kerja yang merugikan martabat kemanusiaan.

PRT memiliki kedudukan yang nyata dalam menunjang kesinambungan kehidupan rumah tangga sekaligus mendukung aktivitas ekonomi masyarakat. Meskipun demikian, keberadaan PRT selama ini masih kerap terabaikan dalam sistem ketenagakerjaan nasional. Sebagai pekerja, PRT pada dasarnya memiliki hak yang setara dengan pekerja formal maupun informal lainnya, karena mereka melaksanakan pekerjaan, menerima upah, serta bekerja di bawah perintah dan pengawasan pemberi kerja. Oleh karena itu, pengakuan terhadap hak-hak PRT menjadi hal yang krusial guna menjamin adanya perlindungan yang setara serta mencegah perlakuan yang menempatkan mereka di luar kerangka hukum ketenagakerjaan. Pemenuhan hak tersebut tidak hanya mencerminkan penghormatan terhadap martabat Pekerja Rumah Tangga sebagai pekerja, tetapi juga menjadi landasan dalam mewujudkan kondisi kerja yang layak, aman, serta terbebas dari praktik eksploitasi dan diskriminasi. Dengan demikian, pengakuan hukum atas hak-hak PRT merupakan langkah strategis untuk memperkuat posisi PRT dalam hubungan kerja sekaligus menjamin perlindungan sosial yang berkeadilan.

Pemenuhan hak-hak PRT, termasuk kebutuhan hidup sehari-hari, pada prinsipnya menjadi tanggung jawab pemberi kerja berdasarkan kesepakatan yang dibuat antara pemberi kerja dan PRT. Ketentuan ini sejalan dengan Pasal 5 dalam Permenaker no 2/2015, yang mewajibkan pemberi kerja untuk menyusun perjanjian kerja dengan PRT. Perjanjian kerja tersebut perlu menguraikan secara eksplisit hak dan kewajiban setiap pihak yang terlibat, dapat dipahami oleh pemberi kerja maupun PRT, serta diketahui oleh ketua RT atau sebutan lain yang setara. Dengan demikian, fasilitas dan bentuk pemenuhan hak yang diterima oleh PRT bergantung pada kesepakatan yang tertuang dalam perjanjian kerja tersebut.

Dalam perspektif hukum perdata, perjanjian antara PRT dan majikan dapat dikualifikasikan sebagai perjanjian perburuhan sebagaimana dikenal dalam Kitab Hukum

Perdata. Perjanjian ini menempatkan pekerja untuk melakukan pekerjaan di bawah intruksi majikan dalam jangka waktu tertentu dengan imbalan berupa upah. Sebelum diberlakukannya UU no 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian perburuhan pada biasanya ditandai oleh dua unsur pokok, yakni adanya kesepakatan mengenai besaran upah atau gaji, serta adanya hubungan subordinatif (*dienstverhouding*), yang menempatkan pemberi kerja pada posisi memiliki kewenangan untuk memberikan ketetapan yang harus dilaksanakan oleh pekerja. Permenaker no 2 tahun 2015 Pasal 7 mengatur tentang hak-hak PRT. Dalam ketentuan tersebut ditegaskan bahwa PRT memiliki hak untuk: memperoleh informasi yang jelas dan transparan mengenai Pengguna, mendapatkan perlakuan yang patut dan menjunjung nilai kemanusiaan dari Pengguna maupun anggota keluarganya, menerima upah sesuai dengan kesepakatan yang tercantum dalam perjanjian kerja, memperoleh konsumsi berupa makanan dan minuman yang sehat serta layak, memperoleh waktu istirahat yang memadai, menerima hak cuti berdasarkan kesepakatan yang telah ditentukan bersama, Diberikan kesempatan untuk menjalankan praktik keagamaan sesuai keyakinan masing-masing, menerima tunjangan hari raya keagamaan dan memiliki kebebasan untuk berkomunikasi dan berhubungan dengan keluarganya¹².

Dalam pasal 7 tidak dijelaskan bahwa PRT memiliki hak jaminan sosial namun dipasal 11 Permenaker no 2/2015 menjelaskan bahwa pengguna wajib memberikan jaminan sosial. Berdasarkan substansi pengaturan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan mengenai Pekerja Rumah Tangga, dapat dilihat bahwa regulasi tersebut cenderung lebih menitikberatkan pada aspek pengaturan dan pengawasan terhadap lembaga penyalur dibandingkan dengan pemberian perlindungan secara langsung kepada Pekerja Rumah Tangga. Ketentuan sanksi yang diatur hanya diarahkan kepada lembaga penyalur, sedangkan tidak terdapat pengaturan mengenai sanksi bagi pemberi kerja yang melakukan pelanggaran terhadap hak PRT. Selain itu, regulasi ini juga belum memuat ketentuan sanksi pidana yang berfungsi untuk memperkuat jaminan perlindungan hukum. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengaturan mengenai Pekerja Rumah Tangga masih memiliki kelemahan, karena belum mencakup perlindungan yang komprehensif, khususnya dalam hal terjadinya pelanggaran yang dilakukan oleh pemberi kerja¹³.

B. Jamsos Bagi PRT

Negara kesejahteraan merupakan konsep yang menekankan peran negara dalam bertanggung jawab secara aktif demi tercapainya peningkatan kesejahteraan dan taraf hidup masyarakat. Dalam kerangka ini, negara menjalankan peran aktif melalui perumusan dan pelaksanaan kebijakan guna menjamin terpenuhinya kebutuhan dasar warga negara. Salah satu wujud konkret dari tanggung jawab tersebut adalah penyediaan layanan sosial yang dapat diakses secara merata oleh seluruh lapisan masyarakat. Di Indonesia, upaya pencapaian kesejahteraan diwujudkan melalui penyelenggaraan program jamsos. Ketentuan hukum yang berlaku menegaskan kewajiban negara agar membentuk dan mengembangkan sistem jamsos bagi seluruh rakyat, dengan perhatian khusus kepada kelompok masyarakat yang berada dalam kondisi ekonomi kurang mampu.

Permenaker no 2 tahun 2015 sebenarnya belum bisa dijadikan untuk payung hukum yang kuat bagi PRT. Hal ini karena peraturan tersebut belum mengatur secara lengkap hak-hak yang

¹² Ista Pranoto, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Di Indonesia."

¹³ Muhammad Yafi and Abdul Halim, "Hak-Hak Pekerja Rumah Tangga Dan Perlindungan Hukum Di Indonesia" 4, no. 2 (2021): 173–88, <https://doi.org/10.20473/mi.v4i2.25492>.

seharusnya diterima oleh PRT. Selain itu, pengaturan mengenai jaminan ketenagakerjaan juga tidak dijelaskan secara tegas, padahal jaminan ketenagakerjaan memiliki peranan yang sangat krusial dalam dunia ketenagakerjaan. Akibat tidak diaturnya jaminan sosial ketenagakerjaan secara jelas, Permenaker no 2 tahun 2015 pada praktiknya belum dapat memberikan perlindungan hukum yang layak bagi PRT.

Di sisi lain, peraturan yang berbentuk peraturan menteri memiliki daya ikat dan kekuatan hukum yang lebih rendah apabila disejajarkan oleh undang-undang. Pada saat ini, kedudukan aturan konstitusional PRT masih berada pada ranah *ius constitutum*, mengingat PUU PRT belum memperoleh pengesahan. Meskipun rancangan tersebut telah diajukan dari tahun 2004 dan berulang kali masuk dalam PROLEGNAS, pembahasannya belum menunjukkan kemajuan yang signifikan di Dewan Perwakilan Rakyat. Salah satu faktor penghambat pengesahan RUU PRT berasal dari kepentingan para pembentuk kebijakan itu sendiri, mengingat tidak sedikit anggota DPR yang juga berposisi sebagai pemberi kerja atau majikan. Keadaan ini menyebabkan rancangan undang-undang tersebut dipandang kurang menguntungkan bagi pihak majikan, sehingga belum ditempatkan sebagai agenda legislasi yang bersifat prioritas.

Ketiadaan perlindungan hukum yang tegas bagi PRT mencerminkan bentuk ketidakadilan yang hingga kini masih mereka rasakan, padahal keadilan merupakan esensi utama dari keberlakuan hukum. Dari sudut pandang negara kesejahteraan, penyediaan payung hukum untuk PRT merupakan bentuk tanggung jawab negara untuk menghormati, melindungi, dan memastikan terpenuhinya hak dasar seluruh warga negara. Sebagai negara hukum yang berlandaskan prinsip kesejahteraan, Indonesia berkewajiban menjamin pemenuhan hak dasar setiap warga negara tanpa diskriminasi, termasuk hak-hak PRT. Sejalan dengan itu, pandangan Blackett menegaskan pentingnya pembentukan pengaturan khusus bagi PRT, karena keberadaan aturan tersebut dapat memberikan pengakuan bahwa PRT merupakan bagian dari hubungan kerja sekaligus memiliki peran dan kontribusi nyata dalam mendukung perekonomian.

Belum ditetapkannya RUU PRT berimplikasi pada tidak optimalnya perlindungan hukum yang bersifat menyeluruh bagi PRT, termasuk terkait pemenuhan hak atas jaminan sosial ketenagakerjaan. Situasi tersebut mengakibatkan PRT berada dalam kondisi tanpa kepastian perlindungan ketika menghadapi kecelakaan kerja maupun risiko kerja lainnya. Selain itu, absennya pengaturan yang jelas turut membuka ruang bagi tindakan sewenang-wenang dari pihak pemberi kerja, seperti pengabaian terhadap kewajiban pemberian jaminan ketenagakerjaan. Dengan demikian, pengesahan RUU PRT menjadi kebutuhan mendesak guna memastikan PRT dapat memperoleh dan menikmati seluruh hak dasarnya secara menyeluruh. Secara normatif, berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan sesungguhnya telah mendukung pengaturan hak atas jaminan sosial bagi PRT. Konstitusi memastikan hak setiap warga negara agar memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak, memperoleh imbalan yang adil serta perlakuan yang setara dalam hubungan kerja, sekaligus hak guna menikmati kehidupan yang sejahtera, memiliki hunian, dan memperoleh pelayanan kesehatan. Selain itu, Undang-Undang di bidang kesehatan menegaskan bahwa setiap perseorangan berhak atas fasilitas kesehatan. Keseluruhan ketentuan ini menegaskan bahwa jaminan kesehatan dan jaminan sosial ketenagakerjaan adalah hak dasar setiap warga negara yang bekerja, termasuk bagi PRT.¹⁴

¹⁴ Artika Sophia Maharani Fakultas Hukum and Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, "HAK ATAS JAMINAN KESEHATAN BAGI PEKERJA RUMAH TANGGA," *Ilmu Hukum*, 2019, 1–16.

Meskipun berbagai dasar hukum telah tersedia, hingga kini belum terdapat ketentuan khusus yang secara eksplisit mengatur perlindungan bagi PRT, terutama yang berkaitan dengan jaminan kesehatan dan jaminan sosial ketenagakerjaan. Hak-hak tersebut juga belum diatur secara tegas dalam UU Ketenagakerjaan. Keadaan ini menimbulkan ketidakjelasan hukum dan berpotensi mengesampingkan pemenuhan hak-hak PRT. Oleh karena itu, dari perspektif yuridis, pembentukan regulasi yang bersifat khusus, tegas, dan menyeluruh mengenai jaminan sosial bagi PRT menjadi kebutuhan yang mendesak guna mewujudkan perlindungan hukum yang nyata dan berkeadilan..

Pada prinsipnya, jaminan sosial merupakan wujud responsibilitas negara dalam memenuhi kebutuhan dasar setiap warga negara. Perlindungan ini tidak hanya terbatas pada layanan kesehatan, tetapi juga mencakup perlindungan terhadap berbagai risiko sosial yang dapat dialami oleh masyarakat. Oleh karena itu, negara berkewajiban menyediakan program jaminan yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kesehatan, Jaminan Hari Tua atau pensiun, serta Jaminan Kematian sebagai upaya agar menciptakan kesejahteraan masyarakat dengan menyeluruh dan berkelanjutan. Dengan demikian, sistem jaminan sosial dapat dipahami sebagai bagian penting dari tujuan negara sekaligus instrumen negara dalam meningkatkan kesejahteraan rakyat.

Pengaturan mengenai hak atas jaminan sosial secara eksplisit tercantum pada Pasal 28H UUD NRI 1945 yang menegaskan bahwa setiap individu berhak memperoleh jaminan sosial sebagai sarana untuk mendukung pengembangan diri secara menyeluruh sebagai manusia yang bermartabat.¹⁵ Jaminan sosial merupakan bagian dari bentuk perlindungan sosial yang ditujukan untuk memastikan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi seluruh warga negara. Kemudian, Pasal 28H ayat (3) UUD NRI Tahun 1945 kembali menjekankan hak tersebut, sedangkan Pasal 34 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 menempatkan pemenuhannya sebagai kewajiban negara melalui upaya pembentukan dan pengembangan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat serta pemberdayaan kelompok masyarakat yang berada dalam kondisi lemah dan tidak mampu sesuai dengan prinsip martabat kemanusiaan¹⁶.

Selanjutnya, Pasal 1 ayat (1) UU no 40 tahun 2004 tentang SJSN menegaskan bahwa jamsos merupakan salah satu program perlindungan sosial yang diselenggarakan agar menjamin kebutuhan dasar hidup yang layak untuk seluruh masyarakat. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa SJSN pada prinsipnya adalah program pemerintah yang memberikan kepastian regulasi hukum sekaligus meningkatkan kesejahteraan sosial bagi segenap penduduk Indonesia. Melalui penyelenggaraan sistem ini, pemerintah berupaya memastikan seperseorangan warga negara memperoleh jaminan atas pemenuhan kebutuhan dasar kehidupannya. Keberadaan SJSN menjadi sangat penting, terutama ketika seseorang mengalami kondisi yang menyebabkan pendapatan berkurang atau hilang, seperti sakit, kecelakaan kerja, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut, atau meninggal dunia. Dengan adanya sistem ini, masyarakat tetap memiliki perlindungan ekonomi dan sosial dalam menghadapi berbagai risiko tersebut, sehingga kualitas hidup dapat tetap terjaga.

Dalam praktiknya, penyelenggaraan jamsos saat ini belum sepenuhnya menggapai PRT. Secara umum, sistem perlindungan sosial di Indonesia masih lebih banyak mencakup pekerja di sektor formal. Kelompok yang mendapatkan manfaat jaminan sosial umumnya berasal dari

¹⁵ Permusyawaratan and Sekretariat, "UUD NRI 1945."

¹⁶ Permusyawaratan and Sekretariat.

tenaga kerja yang relatif mapan secara ekonomi. Sementara itu, pekerja pada sektor informal, khususnya yang berada pada kelompok ekonomi menengah ke bawah, sering kali belum tersentuh oleh sistem perlindungan sosial. PRT sebagai bagian dari sektor informal, kerap tidak mendapatkan perlindungan jaminan sosial dan juga belum menjadi sasaran utama program sosial yang selama ini lebih banyak dinikmati oleh kelompok tertentu seperti PNS, TNI, POLRI, dan pekerja formal lainnya¹⁷. Kondisi serupa juga dialami oleh pekerja informal lain, seperti pedagang kecil, tukang ojek, dan pekerja jasa perorangan, yang pada umumnya belum terjangkau oleh SJSN

Hak atas jamsostek pada dasarnya adalah bentuk perlindungan untuk menjamin terpenuhinya kebutuhan hidup guna mencapai standar kehidupan yang layak, baik melalui upaya pencegahan maupun pemulihan. Oleh karena itu, hak atas jamsos termasuk ke dalam hak asasi manusia di bidang ekonomi, sosial, dan budaya¹⁸. Sebagai lanjutan dari implementasi UU mengenai SJSN, pemerintah mengesahkan UU no 24 tahun 2011 tentang BPJS. UU ini menetapkan BPJS sebagai institusi yang bertugas menjalankan program jamsos di Indonesia, yang terbagi menjadi dua unit, yaitu BPJS Kesehatan yang menangani jaminan kesehatan, dan BPJS Ketenagakerjaan yang mengelola program jaminan hari tua, jaminan pensiun, serta jaminan kematian¹⁹.

Bagi pekerja sektor informal, termasuk PRT, keikutsertaan dalam program BPJS merupakan kebutuhan yang esensial karena jaminan sosial berfungsi memberikan perlindungan sekaligus kepastian kesejahteraan dalam hubungan kerja. Aktivitas kerja di sektor informal umumnya dilakukan dalam ranah perorangan, seperti nelayan, pengemudi pribadi, dan PRT, serta sering kali tidak didasarkan pada perjanjian kerja tertulis, melainkan berlandaskan persetujuan bersama yakni pemberi kerja dan pekerja. Keadaan tersebut menimbulkan berbagai permasalahan hukum, terutama akibat belum disahkannya RUU Perlindungan PRT, lemahnya pengawasan terhadap lembaga penyalur, serta minimnya kontrol terhadap pemberi kerja. Maka dari itu, hubungan kerja antara PRT dan pemberi kerja perlu diarahkan pada terciptanya relasi yang saling menghargai, saling membutuhkan, serta dilandasi pemahaman yang proporsional antara hak, kewajiban, dan tanggung jawab masing-masing pihak.

Dalam hubungan kerja yang didasarkan pada ketentuan hukum, pemberi kerja pada prinsipnya berkewajiban mendaftarkan pekerja, termasuk PRT, ke dalam program jaminan sosial sebagai bentuk upaya menjamin kesejahteraan mereka. Namun, dalam praktik masih banyak PRT yang belum tercatat baik sebagai PBI maupun sebagai peserta BPJS mandiri, sehingga belum mendapatkan perlindungan jaminan sosial. Padahal, jenis pekerjaan yang dilakukan PRT memiliki tingkat kerentanan yang tinggi terhadap risiko menurunnya atau hilangnya pendapatan akibat sakit, kecelakaan kerja, maupun kematian. Dengan demikian, penyediaan perlindungan jaminan sosial bagi PRT merupakan kebutuhan yang sangat mendesak.

BPJS sebagai lembaga penyelenggara jaminan sosial menyelenggarakan dua program utama, yakni BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Hingga saat ini, masih terdapat masyarakat yang belum memahami secara jelas perbedaan fungsi dari kedua program tersebut. BPJS Kesehatan, yang mulai diimplementasikan pada tahun 2014, berfungsi untuk memberikan akses

¹⁷ Hukum and Surabaya, "HAK ATAS JAMINAN KESEHATAN BAGI PEKERJA RUMAH TANGGA."

¹⁸ Titik Sri Hidayati Wiwik Afifah1, "JAMINAN SOSIAL BAGI PEKERJA RUMAH TANGGA," *Jurnal Ilmu Hukum Januari – Juni 2016, Hal 54 – 69 JAMINAN*, 2016, 54–69.

¹⁹ Anik Ifitah, "Peranan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Perwujudan Cita Pembangunan Hukum Tenaga Kerja Di Indonesia," *Jurnal Supremasi* 7, no. 2 (2018): 1, <https://doi.org/10.35457/supremasi.v7i2.377>.

pelayanan kesehatan dan berlaku bagi seluruh penduduk Indonesia tanpa pengecualian. Adapun BPJS Ketenagakerjaan ditujukan bagi pekerja atau tenaga kerja penerima upah, termasuk pegawai, dengan tujuan memberikan perlindungan atas berbagai risiko yang timbul dalam hubungan kerja²⁰.

Berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang tentang BPJS, kedua institusi tersebut berstatus sebagai badan hukum publik yang memiliki kewenangan untuk menyelenggarakan program jaminan sosial bagi masyarakat. Adapun persyaratan pendaftaran sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja penerima upah dilakukan dengan mengisi formulir pendaftaran peserta disertai dengan pemenuhan persyaratan administratif yang ditetapkan :

1. Akta pendirian perusahaan sebagai bukti legalitas badan usaha yang telah memperoleh pengesahan dari KEMENHUMHAM.
2. Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) sebagai identitas perusahaan dalam administrasi perpajakan.
3. Nomor Induk Berusaha (NIB) yang diterbitkan melalui sistem perizinan berusaha terintegrasi secara elektronik (OSS) sebagai identitas pelaku usaha.
4. Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) atau bentuk izin operasional lain yang menunjukkan kewenangan perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya.
5. Daftar pekerja yang akan didaftarkan sebagai peserta, disertai data lengkap seperti nama, nomor KTP, tanggal lahir, alamat, dan jabatan.
6. Formulir pendaftaran resmi BPJS Ketenagakerjaan yang diisi dengan sesuai dan benar sesuai dengan data perusahaan dan pekerja.

Meskipun PRT tidak termasuk dalam kategori pekerja penerima upah dalam konsep BPJS Ketenagakerjaan, mereka tetap memiliki peluang untuk memperoleh perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan melalui kepesertaan sebagai pekerja bukan penerima upah. Hal ini dimungkinkan karena pemberi kerja PRT pada umumnya bukan merupakan badan usaha atau pengumpul modal.

Namun demikian, dalam praktiknya, persyaratan pendaftaran jaminan sosial ketenagakerjaan sering kali sulit dipenuhi oleh pemberi kerja Pekerja Rumah Tangga. Hal ini disebabkan karena sebagian besar pemberi kerja tidak berbentuk perusahaan dan tidak memiliki dokumen administratif sebagaimana dimiliki oleh badan usaha, seperti akta pendirian perusahaan, NIB, NPWP, maupun SIUP. Kondisi tersebut menjadi kendala dalam mendaftarkan PRT ke dalam program Jamsos Ketenagakerjaan.

Dalam skema BPJS Ketenagakerjaan, perlindungan bagi Pekerja Bukan Penerima Upah diperuntukkan bagi pekerja sektor informal, seperti pedagang, Pekerja Rumah Tangga, tukang ojek, pengemudi daring, petani, nelayan, pekerja lepas, hingga pekerja paruh waktu. Dengan demikian, secara normatif PRT sebenarnya termasuk dalam kelompok yang berhak memperoleh perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan, meskipun dalam pelaksanaannya masih menghadapi berbagai hambatan administratif.

Pendaftaran kepesertaan serta pembayaran iuran dapat dilakukan melalui Kantor Pos atau aplikasi Pospay, dengan besaran iuran mulai dari Rp36.800 per bulan untuk tiga program, yaitu jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan hari tua, dengan ketentuan sebagai berikut :

²⁰ Nurhadi. F Rachman Muttaqien, Iene Muliati, Indra b Sumantoro, *JAMINAN SOSIAL INDONESIA*, ed. FRIEDRICH, 2024.

1. Memiliki NIK/KTP
2. Belum dibawah usia 65 tahun
3. Memiliki kegiatan usaha atau sedang menjalankan suatu pekerjaan

Manfaat yang diperoleh peserta jamsostek kategori BPU mencakup beberapa bentuk perlindungan yang bersifat komprehensif, yaitu sebagai berikut:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Peserta berhak mendapatkan pelayanan medis terkait kecelakaan kerja tanpa adanya batasan biaya, selama sesuai dengan indikasi dan kebutuhan medis. Jika kecelakaan kerja berujung pada kematian peserta, ahli waris memiliki hak untuk menerima tunjangan dengan nilai maksimal yang ditetapkan Rp244.000.000. tunjangan tersebut terdiri atas tunjangan kematian sebesar Rp48.000.000, tunjangan rutin yang dibayarkan sekaligus sebesar Rp12.000.000, biaya pemakaman sebesar Rp10.000.000, serta bantuan beasiswa pendidikan bagi dua orang anak dari jenjang TK hingga perguruan tinggi dengan nilai maksimal Rp174.000.000. Selain itu, apabila peserta mengalami cacat total tetap, diberikan tunjangan sebesar Rp56.000.000. Peserta juga dapat memperoleh layanan perawatan lanjutan di rumah (homecare) dengan nilai maksimal Rp20.000.000. Dalam hal peserta tidak dapat bekerja sementara waktu akibat kecelakaan kerja, diberikan tunjangan pengganti penghasilan sebesar 100% dari penghasilan selama dua belas bulan pertama, dan sebesar 50% dari penghasilan mulai bulan ke-13 hingga dinyatakan pulih.²¹
2. Jaminan Kematian (JKM), Program ini memberikan perlindungan bagi ahli waris jika peserta meninggal dunia karena sebab non-kecelakaan kerja. Manfaat yang diterima berupa tunjangan kematian dengan jumlah maksimal sesuai ketentuan yang berlaku maksimal sebesar Rp216.000.000, yang terdiri dari tunjangan kematian sebesar Rp20.000.000, tunjangan berkala yang dibayarkan sekaligus sebesar Rp12.000.000, serta bantuan biaya pemakaman sebesar Rp10.000.000. Di samping itu, ahli waris juga berhak memperoleh bantuan beasiswa pendidikan bagi dua anak peserta dari jenjang pendidikan dasar hingga perguruan tinggi dengan nilai maksimal Rp174.000.000²².
3. Jaminan Hari Tua (JHT) merupakan program tabungan jangka panjang yang dapat dicairkan ketika peserta berhenti bekerja atau memenuhi persyaratan tertentu. Dana yang diterima merupakan akumulasi dari iuran yang telah dibayarkan peserta selama masa kepesertaan, ditambah dengan hasil pengembangan dana tersebut.

Sebagai tambahan, bagi peserta Bukan Penerima Upah dengan penghasilan sekitar Rp1.000.000, manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja tetap diberikan secara maksimal, termasuk tunjangan meninggal dunia akibat kecelakaan kerja hingga Rp244.000.000, tunjangan kematian sebesar Rp48.000.000, serta tunjangan cacat total tetap sebesar Rp56.000.000. Sementara itu, peserta yang telah terdaftar sekurang-kurangnya selama tiga bulan berhak atas manfaat Jaminan Kematian berupa bantuan beasiswa pendidikan bagi dua orang anak dari tingkat taman kanak-kanak sampai dengan perguruan tinggi dengan nilai maksimal Rp174.000.000²³.

Meskipun PRT masuk dalam klasifikasi pekerja bukan penerima upah, pada prinsipnya persyaratan kepesertaan dalam layanan program jamsostek tetap dapat dipenuhi sepanjang terdapat hubungan kerja antara PRT dan majikan. Hubungan kerja lahir dari adanya perjanjian kerja yang menjadi dasar timbulnya hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak. Keberadaan

²¹ dr.Asih Eka Putri, "Paham JKK Dan JKM," 2020.

²² Putri.

²³ Muttaqien, Iene Muliati, Indra b Sumanoro, *JAMINAN SOSIAL INDONESIA*.

perjanjian kerja ini sejalan dengan ketentuan Pasal 5 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan yang mewajibkan adanya perjanjian kerja, baik secara lisan maupun tertulis, yang memuat hak dan kewajiban antara majikan dan PRT²⁴.

Adanya perjanjian kerja, pemberi kerja pada prinsipnya memikul kewajiban untuk memberikan perlindungan sosial kepada PRT, termasuk melalui keikutsertaan dalam program jamsostek. Pada implementasinya, pendaftaran kepesertaan dapat dilakukan dengan menempatkan Pekerja Rumah Tangga sebagai peserta bukan penerima upah, dengan mekanisme pembayaran iuran yang disepakati bersama, baik melalui pemotongan sebagian upah maupun kontribusi langsung dari pemberi kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kondisi ini menunjukkan bahwa secara yuridis tersedia peluang bagi PRT agar memperoleh perlindungan jamsostek, sepanjang hubungan kerja dan perjanjian kerja telah ditegaskan secara jelas sejak awal.

BPJS Ketenagakerjaan pada prinsipnya dirancang untuk memberikan kepastian perlindungan dari beberapa potensi bahaya kerja, seperti kecelakaan kerja, kematian, jaminan hari tua, hingga jaminan pensiun bagi pekerja. Meskipun manfaat yang ditawarkan sangat signifikan, dalam praktik masih ditemukan banyak pengusaha, badan hukum, maupun pihak terkait lainnya yang belum mendaftarkan tenaga kerjanya sebagai peserta. Pada hakikatnya, jaminan sosial merupakan instrumen perlindungan yang disediakan untuk mengantisipasi risiko atau kejadian tertentu yang memiliki tujuan untuk meminimalkan dampak yang dapat menyebabkan hilangnya atau berkurangnya penghasilan, sekaligus menyediakan layanan kesehatan serta jaminan finansial atas konsekuensi ekonomi yang timbul, termasuk perlindungan bagi anggota keluarga dan anak.

Dengan melaksanakan program jamsos bagi pekerja, perusahaan sebenarnya telah menerapkan salah satu prinsip pengelolaan perusahaan yang baik. Namun, bagi PRT yang bekerja pada perseorangan bukan pada suatu perusahaan, pemberi kerja atau majikan tetap seharusnya memiliki tanggung jawab untuk memasukkan Pekerja Rumah Tangga dalam kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan sebagai program perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Perlindungan ini bertujuan untuk menjamin keselamatan selama berlangsungnya hubungan kerja, sehingga PRT dapat bekerja dengan rasa aman dan nyaman tanpa harus merasa takut hingga khawatir apabila terjadi kecelakaan kerja²⁵.

Perlindungan melalui jaminan sosial ketenagakerjaan bagi PRT memiliki tingkat urgensi yang sangat tinggi, mengingat banyak tugas yang mereka lakukan mengandung risiko meskipun sering kali tidak disadari. Dalam menjalankan pekerjaannya, PRT berpotensi mengalami kecelakaan kerja kapan saja, seperti terkena air panas saat memasak, terjatuh ketika membersihkan bagian rumah yang tinggi, atau mengalami gangguan kesehatan akibat paparan bahan kimia pembersih yang kuat. Risiko-risiko tersebut menunjukkan bahwa lingkungan dan beban kerja Pekerja Rumah Tangga tidak kalah berbahaya dibandingkan dengan sektor pekerjaan lainnya. Oleh karena itu, jaminan sosial ketenagakerjaan menjadi sarana yang penting untuk memberikan perlindungan apabila Pekerja Rumah Tangga mengalami cedera, gangguan kesehatan, atau kehilangan kemampuan untuk bekerja. Melalui perlindungan ini, PRT dapat bekerja dengan rasa aman dan tetap memiliki kepastian penghasilan ketika terjadi kecelakaan kerja yang memengaruhi produktivitas mereka.

²⁴ Hukum and Surabaya, "HAK ATAS JAMINAN KESEHATAN BAGI PEKERJA RUMAH TANGGA."

²⁵ Wiwik Afifah1, "JAMINAN SOSIAL BAGI PEKERJA RUMAH TANGGA."

KESIMPULAN

Pada hakikatnya, PRT telah memenuhi unsur-unsur hubungan kerja sebagaimana dipahami dalam hukum ketenagakerjaan, yakni adanya pelaksanaan pekerjaan, keberadaan perintah dari pemberi kerja, serta pemberian upah. Oleh karena itu, secara normatif PRT semestinya memiliki kedudukan dan hak yang setara dengan pekerja di sektor lain. Namun demikian, tidak adanya pengakuan secara tegas dalam UU no 13/2003 tentang Ketenagakerjaan mengakibatkan PRT berada dalam posisi yang rentan dan belum mendapatkan perlindungan hukum yang optimal, terutama dalam hal pemenuhan upah yang layak, pengaturan waktu kerja, kepesertaan jaminan sosial, serta ketersediaan mekanisme penegakan hak.

PRT sebagai pekerja pada dasarnya memiliki berbagai hak, salah satunya adalah hak atas jaminan sosial. Pemenuhan hak jaminan sosial tersebut diwujudkan melalui kepesertaan dalam Jamsos Ketenagakerjaan yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan sebagai bagian dari SJSN. Dalam mekanisme kepesertaan, PRT diklasifikasikan sebagai peserta bukan penerima upah, mengingat sifat pekerjaannya yang termasuk dalam sektor informal. Oleh karena itu, bagi PRT yang tidak didaftarkan atau tidak memperoleh jaminan ketenagakerjaan dari pemberi kerja, tetap dimungkinkan untuk memperoleh perlindungan jamsos secara mandiri melalui program Jamsos Ketenagakerjaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Junaidi. "Bentuk-Bentuk Jaminan Sosial Dan Manfaatnya Bagi Tenaga Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia." *YUDISIA : Jurnal Pemikiran Hukum Dan Hukum Islam* 9, no. 1 (2018): 121. <https://doi.org/10.21043/yudisia.v9i1.3676>.
- Afifah, Wiwik. "EKSISTENSI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA RUMAH TANGGA DI INDONESIA" 14 (n.d.): 1-15. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1188354>. Mulyana.
- Ayu Safa Mutiara, Beniharmoni Harefa2. "Politik Hukum Pengesahan Rancangan Undang-Undang" 11 (2025): 101-15.
- DPR. *UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN*, 2003.
- Hukum, Artika Sophia Maharani Fakultas, and Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. "HAK ATAS JAMINAN KESEHATAN BAGI PEKERJA RUMAH TANGGA." *Ilmu Hukum*, 2019, 1-16.
- Iftitah, Anik. "Peranan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Perwujudan Cita Pembangunan Hukum Tenaga Kerja Di Indonesia." *Jurnal Supremasi* 7, no. 2 (2018): 1. <https://doi.org/10.35457/supremasi.v7i2.377>.

- Ista Pranoto, Baby. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Di Indonesia." *Jurnal Lex Renaissance* 7, no. 4 (2022): 745-62. <https://doi.org/10.20885/jlr.vol7.iss4.art5>.
- Ketebagakerjaan, BPJS. "Kowani Dorong Pekerja Rumah Tangga Terlindungi Dengan Jamsostek," 2021. <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/27798/Kowani-Dorong-Pekerja-Rumah-Tangga-Terlindungi-dengan-Jamsostek>).
- KOMNAS Perempuan. Siaran Pers Komnas Perempuan tentang Hari Pekerja Rumah Tangga Nasional 2024 (2024).
- Muttaqien, Iene Muliati, Indra b Sumanoro, Nurhadi. F Rachman. *JAMINAN SOSIAL INDONESIA*. Edited by FRIEDRICH, 2024.
- Permusyawaratan, Majelis, and Rakyat Sekretariat. "UUD NRI 1945," 1945.
- Putri, dr.Asih Eka. "Paham JKK Dan JKM," 2020.
- Sujito, Arie. "Dimensi Sosial Perlindungan Pekerja Rumah Tangga," n.d.
- Wiwik Afifah¹, Titik Sri Hidayati. "JAMINAN SOSIAL BAGI PEKERJA RUMAH TANGGA." , *Jurnal Ilmu Hukum Januari - Juni 2016, Hal 54 - 69 JAMINAN*, 2016, 54-69.
- Yafi, Muhammad, and Abdul Halim. "Hak-Hak Pekerja Rumah Tangga Dan Perlindungan Hukum Di Indonesia" 4, no. 2 (2021): 173-88. <https://doi.org/10.20473/mi.v4i2.25492>.