

BAB III

PEMBAHASAN

3.1. Perlindungan Bagi Pekerja Rumah Tangga Oleh Lembaga Jaminan Sosial

Secara umum dapat dijelaskan bahwa pengertian Perlindungan hukum adalah tindakan melindungi atau memberikan pertolongan dalam bidang hukum.³² Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.³³ Sedangkan menurut Philipus M.Hadjon, perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.³⁴

Pandangan Philipus Hadjon bahwa perlindungan hukum adalah segala sesuatu yang memungkinkan seseorang dapat melaksanakan dan mempertahankan hak-haknya yang ditentukan oleh hukum. Dengan tindakan pemerintah sebagai titik sentral jika dikaitkan dengan perlindungan hukum bagi rakyat maka Philipus M. Hadjon, mengemukakan bahwa ada 2 (dua) macam perlindungan hukum bagi rakyat, yaitu :

1. Perlindungan hukum yang preventif

Pada perlindungan hukum yang preventif, kepada rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan

³² WJS. Purwodarminto, Kamus Umum Bahasa Indonesia, Balai Pustaka, jakarta, 1959), h. 224

³³ Satjipto Raharjo, Penyelenggaraan keadilan dalam masyarakat yang sedang berubah, 1993, Jurnal Masalah Hukum.

³⁴ Philipus M.Hadjon, *Op.Cit*, h.1

pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Dengan demikian, perlindungan preventif bertujuan mencegah terjadinya sengketa.

2. Perlindungan hukum yang represif

Perlindungan hukum yang represif, rakyat diberikan kesempatan mengajukan keberatan setelah adanya akibat dari suatu keputusan pemerintah yang definitif dalam arti bahwa perlindungan represif bersifat menyelesaikan masalah.³⁵

Dalam Konvensi ILO sebagai salah satu produk hukum dari *Internasional Labour Organization* yang terbentuk bulan April 1919 terdapat empat prinsip pokok yang melandasi perlindungan adalah:

- 1) Buruh atau pekerja bukanlah barang komoditas
- 2) Kebebasan berserikat dan mengeluarkan pendapat sangat diperlukan bagi kemajuan yang berkesinambungan;
- 3) Kemiskinan di satu tempat merupakan ancaman bagi kemakmuran di mana-mana;
- 4) Setiap manusia tanpa memandang ras, kepercayaan atau jenis kelamin berhak mengejar kesejahteraan material dan kemajuan spiritual dalam kondisi yang menghargai kebebasan, harkat martabat manusia untuk memperoleh keamanan ekonomi dan kesempatan yang sama.³⁶

Di dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi :”..... kemudian dari pada itu untuk membentuk suatu pemerintahan negara indonesia yang melindungi segenap bangsa indonesia dan seluruh tumpah darah indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial....” merupakan jaminan konstitusi sebagai kontraktual negara dalam rangka memberikan perlindungan, kesejahteraan dan sekaligus

³⁵ *Ibid*, h.20

³⁶ Asri Wijayanti 2012. Sinkronisasi Hukum Perburuhan terhadap Konvensi ILO, analisis kebebasan Berserikat dan Penghapusan Kerja Paksa di Indonesia, Karya Putra Darwati, Bandung, 2012, h. 54

keadilan bagi manusia termasuk pekerja rumah tangga dan harus menjadi regulasi mendasar di Indonesia sejak merdeka. Selain dasar hukum di atas, ada juga konvensi internasional. Convention International Labour Organization (ILO) dan Economic, Social and Cultural Right (ECOSOC) yang telah diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya serta Convention On The Elimination Of All Forms Against Women (CEDAW) yang telah diratifikasi Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 7 tahun 1984 tentang Ratifikasi Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan. Berbagai bentuk perlindungan regulasi tersebut sudah selayaknya pekerja rumah tangga dapat menjalankan pekerjaannya secara aman, nyaman dan sejahtera, yang berarti melindungi hak ekososocnya.

Untuk menjamin hak-hak tenaga kerja pekerja rumah tangga tersebut maka diperlukan upaya pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja tanpa terkecuali. Perlindungan hukum tenaga kerja tercantum di dalam pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945, yang menyatakan bahwa “ setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja “. Dalam hal ini seorang pengusaha maupun seorang pemberi kerja wajib memberikan imbalan atas pekerjaan yang sudah dikerjakan oleh pekerjanya sebagai jasa yang sudah diberikan.

Tetapi dalam kenyataannya negara belum sepenuhnya dapat memenuhi hak atas pekerjaan sesuai dengan amanat konstitusi. Negara belum mampu mengurangi tingkat pengangguran yang ada di Indonesia. Sehingga banyak masyarakat yang bekerja seadanya, apapun pekerjaan yang mereka dapatkan akan mereka kerjakan,

termasuk menjadi pekerja rumah tangga. hal tersebut dikarenakan Minimnya lapangan pekerjaan yang tersedia. Pada awalnya sebutan untuk pekerja rumah tangga adalah pembantu rumah tangga tetapi semakin berkembangnya zaman istilah pembantu rumah tangga menjadi pekerja rumah tangga. profesi sebagai pekerja rumah tangga sangat rentan terhadap terjadinya tindak kekerasan, kejahatan, dan diskriminasi. oleh karena itu pemerintah harus melindungi pekerja rumah tangga, setidaknya mereka mendapatkan jaminan hari tua, jaminan kematian dan jaminan sosial.

Jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan negara, Indonesia sebagai negara berkembang, mulai mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.³⁷ Dengan adanya perlindungan bagi pekerja rumah tangga dapat menjamin bagi pekerja rumah tangga dalam mendapatkan jaminan sosial yang sudah menjadi hak dasar sebagai pekerja. Dalam mendapatkan perlindungan bagi pekerja rumah tangga tentunya harus ada peraturan yang mengatur.

Program jaminan sosial merupakan program perlindungan yang bersifat dasar bagi pekerja. Tujuannya untuk menjamin adanya keamanan dan kepastian terhadap risiko-risiko sosial ekonomi. Program ini merupakan sarana penjamin arus penerimaan penghasilan bagi pekerja dan keluarganya dari terjadinya risiko-risiko

³⁷ Agusmidah, 2010, Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Ghalia Indonesia, Bogor, h. 127

sosial dengan pembiayaan terjangkau oleh pengusaha dan pekerja.³⁸ Berdasarkan Pasal 28 D ayat (1) UUD NRI 1945, menyatakan bahwa “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”. Berdasarkan pasal tersebut negara menjamin pemberian jaminan kepada setiap warga negaranya termasuk pekerja rumah tangga yang merupakan warga negara indonesia dan unsur negara serta berhak mendapat perlakuan yang sama dimata hukum. Dalam hal ini pekerja rumah tangga informal juga berhak mendapatkan perlakuan yang sama di mata hukum seperti halnya pekerja dalam sektor formal pada umumnya.

Dalam rangka memberikan perlindungan jaminan sosial bagi pekerja rumah tangga, Kementrian tenaga kerja menerbitkan peraturan yang mengatur tentang perlindungan bagi pekerja rumah tangga yang diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015, regulasi ini mulai diimplementasikan pada 16 januari 2015 lalu. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan pekerja rumah tangga tersebut mengatur tentang hak dan kewajiban pekerja rumah tangga dan pengguna atau majikan, dan Lembaga penyalur pekerja rumah tangga

Lahirnya Peraturan Menteri tenaga kerja tersebut mengatur tentang hak-hak yang harus dipenuhi oleh lembaga penyalur maupun majikan kepada pekerja rumah tangga. Adapun hak-hak yang harus dipenuhi oleh lembaga penyalur maupun majikan dalam merekrut atau memakai pekerja rumah tangga, adalah sebagai

³⁸ Bunyamin Najmi, Jaminan Sosial, <http://jamsostek.blogspot.com/2010/10/apa-itujaminan-sosial.html>, diakses pada tanggal 24 juni 2016, pukul 10.15 Wib

berikut : didalam peraturan menteri tenaga kerja tersebut diharapkan mengatur bahwa pekerja rumah tangga setidaknya mendapatkan cuti, upah dan jaminan sosial sesuai kesepakatan dan perlakuan yang manusiawi. Regulasi tersebut juga mengatur eksistensi lembaga penyalur pekerja rumah tangga yang ada di indonesia dengan melibatkan pemerintah daerah provinsi sebagai penyaring yayasan dan pengawas ketenagakerjaan di sektor pekerja rumah tangga.³⁹ Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 tersebut mengatur perlindungan bagi semua pekerja rumah tangga, baik pekerja rumah tangga yang di rekrut oleh badan penyalur maupun yang langsung dari perorangan. Termasuk mengatur standarisasi penampungan milik lembaga penyalur, tetapi peraturan menteri tenaga kerja tersebut tidak mengatur bagaimana proses penyelesaian perselisihan antara majikan dan pekerja rumah tangga jika para pihak terdapat perselisihan, diskriminasi maupun kekerasan dan penganiayaan yang pada kenyataannya banyak dialami oleh pekerja rumah tangga, tetapi peraturan menteri tenaga kerja tersebut hanya mengatur tentang hak, kewajiban pengguna maupun pekerja dan lembaga penyalur pekeja rumah tangga serta mengatur cara atau proses lembaga penyalur tenaga kerja dalam merekrut pekerja rumah tangga.

Untuk memenuhi UU SJSN, pemerintah menerbitkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Yang selanjutnya disingkat UU BPJS). UU BPJS tersebut merupakan lembaga yang dbentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial di indonesia dan program tersebut akan

³⁹ <http://industri.bisnis.com/read/20150119/12/392270/pemerintah-terbitkan-permen-perlindungan-prt>, diakses tanggal 25 juni 2016, pukul 20.26 Wib

menggantikan sejumlah lembaga jaminan sosial yang ada di Indonesia yaitu PT. ASKES (Persero), PT. JAMSOSTEK (Persero), PT. ASABRI (Persero) dan PT. TASPEN (Persero) akan bertransformasi menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Undang-Undang mengenai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Nomor 24 Tahun 2011 telah menetapkan PT.ASKES (Persero) untuk bertransformasi menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan dan PT. JAMSOSTEK (Persero) akan bertransformasi menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan. ⁴⁰

Perubahan terakhir dari serangkaian proses transformasi Badan BPJS adalah perubahan budaya organisasi. Reposisi kedudukan peserta dan kepemilikan dana dalam tatanan penyelenggaraan jaminan sosial mengubah perilaku dan kinerja badan penyelenggara.

Dimana pada Pasal 40 ayat (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang BPJS mewajibkan BPJS memisahkan aset BPJS dan aset Dana Jaminan Sosial. Pada Pasal 40 ayat (3) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang BPJS menegaskan bahwa aset Dana Jaminan Sosial bukan merupakan aset BPJS. Dengan adanya penegasan dari Pasal 40 ayat (3) Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang BPJS ini memastikan bahwa Dana Jaminan Sosial merupakan dana amanat milik seluruh peserta yang tidak merupakan aset (BPJS).⁴¹

⁴⁰ Fiki Ariyanti (7 Maret 2013). Persiapan Pelaksanaan BPJS, Askes dan Jamsostek Konsolidas. Liputan6.com. Dikses tanggal 24 Mei 2016.

⁴¹ Ridwan Khairandy, Tanggung Jawab BPJS Ketenagakerjaan dan Asuransi Tanggung Jawab Sebagai Instrumen Perlindungan Hukum Kepada Pekerja, Jurnal Hukum Bisnis Vol 26,2008, Jakarta, h. 20-21

BPJS memiliki 2 jenis program yaitu program BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Banyak orang yang belum mengetahui perbedaan antara BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Penting untuk kita ketahui perbedaan antara BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. sejak awal tahun 2014 ini kartu BPJS Kesehatan bisa digunakan untuk mendapatkan pelayanan kesehatan dan sasaran dari program ini adalah seluruh rakyat Indonesia tanpa kecuali , berbeda dengan program BPJS Ketenagakerjaan yang diperuntukkan bagi pekerja (tenaga kerja penerima upah) dan pegawai. Selain dari pesertanya , dari cara mendaftar untuk menjadi peserta juga berbeda.

BPJS tersebut adalah badan hukum publik menurut Undang-Undang BPJS. BPJS merupakan badan hukum publik karena memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. Dibentuk dengan Undang-Undang (Pasal 5 UU BPJS).
- b. Untuk menyelenggarakan kepentingan umum, yaitu sistem jaminan sosial nasional (SJSN) yang berdasarkan asas kemanusiaan, manfaat dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat indonesia (Pasal 2 UU BPJS)
- c. Diberi delegasi kewenangan untuk membuat aturan yang mengikat umum (Pasal 48 ayat (3) UU BPJS)
- d. Bertugas mengelola dana public, yaitu dana jaminan sosial untuk kepentingan peserta (Pasal 10 huruf d UU BPJS)
- e. Berwenang melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan peserta dan pemberi kerja dalam memenuhi kewajibannya sesuai dengan

ketentuan peraturan perundang-undangan jaminan sosial nasional (Pasal 11 huruf c Undang-Undang BPJS)

- f. Bertindak mewakili Negara Republik Indonesia sebagai anggota organisasi atau lembaga internasional (Pasal 51 ayat (3) UU BPJS); dan
- g. Berwenang mengenakan sanksi administratif kepada pesera atau pemberi kerja yang tidak memenuhi kewajibannya (Pasal 11 huruf f UU BPJS)
- h. Pengangkatan anggota dewan pengawas dan anggota direksi oleh presiden, setelah melalui proses seleksi publik (Pasal 28 s/d Pasal 30 UU BPJS);⁴²

3.1.1 Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan

Jenis program BPJS kesehatan adalah badan hukum publik yang dibentuk untuk menyelenggarakan program kesehatan, yang mana didalam ketentuan umum Pasal 1 Ayat (1) dan (2) Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan memberikan beberapa pengertian antara lain :

- 1 : Jaminan Kesehatan adalah jaminan berupa perlindungan kesehatan agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh pemerintah.
- 2 : Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan yang selanjutnya disingkat BPJS kesehatan adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program Jaminan Kesehatan.

Antara BPJS dan Jaminan Kesehatan Nasional berbeda, BPJS merupakan badan penyelenggara jaminan kesehatan yang kinerjanya akan diawasi oleh dewan jaminan sosial nasional, kalau jaminan kesehatan nasional merupakan program pelayanan kesehatan terbaru yang sistemnya menggunakan sistem asuransi, artinya

⁴² http://www.jamsosindonesia.com/identitas/bpjs_badan_hukum_publik_menurut_uu_bpjs, diakses pada tanggal 07 mei 2016, Pukul: 10.07 Wib.

seluruh warga indonesia nantinya wajib menyisahkan sebagian kecil uangnya untuk jaminan kesehatan di masa depan.

Semua penduduk indonesia wajib menjadi peserta jaminan kesehatan yang dikelola BPJS Kesehatan termasuk orang asing yang telah bekerja paling singkat 6 bulan di indonesia dan telah membayar iuran. Kepesertaan BPJS wajib meskipun yang bersangkutan sudah mempunyai jaminan kesehatan lain. Mengenai Iuran yang harus disetorkan ke BPJS Pun berbeda-beda jumlahnya untuk setiap tingkat fasilitas kesehatan.

Pelaksanaan program sosial perlindungan pekerja rumah tangga yang diberikan negara berupa penerima bantuan iuran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2012 tentang penerima bantuan iuran. Untuk mendapatkan jaminan kesehatan ini, peserta harus terdaftar sebagai peserta BPJS Kesehatan, peserta dibagi menjadi dua kelompok, yaitu peserta penerima bantuan iuran (PBI), dan bukan penerima bantuan iuran (Non PBI) jaminan kesehatan, yaitu, antara lain :

- a. Penerima Bantuan Iuran (PBI), yang meliputi orang yang tergolong fakir miskin dan orang tidak mampu. Penetapan Peserta PBI Jaminan Kesehatan dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dalam hal ini Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2012 tentang PBI Jaminan Kesehatan.

Namun untuk orang yang tergolong miskin atau tidak mampu yang belum mendapatkan kartu PBI tetap bisa mendapatkannya dengan cara mengurusnya sendiri ke kantor BPJS terdekat.

Kriteria untuk fakir miskin dan orang tidak mampu dalam peraturan pemerintah nomor 76 tahun 2015 tentang penerima bantuan iuran jaminan kesehatan, adalah :

1. Pekerja yang mengalami PHK dan belum bekerja setelah lebih dari 6 bulan
2. Korban bencana pascabencana
3. Pekerja yang memasuki masa pensiun
4. Anggota keluarga dari pekerja yang meninggal dunia;
5. Bayi yang dilahirkan oleh ibu kandung dari keluarga yang terdaftar sebagai penerima bantuan iuran jaminan kesehatan;
6. Tahanan/warga binaan pada rumah tahanan negara/lembaga pemasyarakatan; dan/atau
7. Penyandang masalah kesejahteraan sosial.
 Dalam kriteria tersebut pekerja rumah tangga termasuk sebagai penyandang masalah kesejahteraan sosial karena kehidupan pekerja rumah tangga
 Cara untuk membuat kartu BPJS-PBI adalah dengan melengkapi berkas

yang akan diajukan yaitu sebagai berikut :

- a) Kartu keluarga (KK) dan Kartu Tanda Penduduk (KTP) seluruh anggota keluarga
- b) Surat keterangan tidak mampu dari RT dan Kelurahan
- c) Surat pengantar dari puskesmas.⁴³

Prosedur pendaftaran Peserta BPJS PBI, adalah sebagai berikut :

- a) Peserta membawa FC KTP/KK seluruh anggota keluarga
- b) Calon peserta datang ke kelurahan untuk meminta surat keterangan tidak mampu dari RT dan Kelurahan,
- c) Setelah mendapatkan surat keterangan tidak mampu maka calon peserta datang ke puskesmas terdekat untuk meminta surat pengantar dari puskesmas sebagai dasar untuk mendaftarkan sebagai peserta di BPJS.
- d) Dan jika semuanya sudah lengkap maka calon peserta datang ke kantor BPJS untuk mendaftarkan diri sebagai peserta BPJS, Biasanya calon peserta hari pertama ke kantor BPJS, hanya mengisi formulir dan mengumpulkan berkas-berkas pengajuan menjadi peserta BPJS, selesai proses tersebut calon peserta diberi waktu beberapa hari untuk pengambilan kartu BPJS, kartu BPJS tidak langsung jadi dikarenakan

⁴³ <http://www.pasiensehat.com/2015/01/cara-membuat-kartu-indonesia-sehat-bpjs.html>, diakses tanggal 18-07-2016, pukul 15.37 Wib

banyak orang yang mendaftarkan diri untuk mengikuti program tersebut.

- b. Bukan PBI Jaminan Kesehatan, yaitu orang yang tidak tergolong fakir miskin dan orang tidak mampu yang terdiri atas:
 - a) Pekerja Penerima Upah dan anggota keluarganya;
 - b) Pekerja Bukan Penerima Upah dan anggota keluarganya; dan
 - c) Bukan Pekerja dan anggota keluarganya.⁴⁴

Yang dimaksud dengan pekerja penerima upah adalah orang yang bekerja pada pemberi kerja dengan menerima gaji/upah secara rutin seperti pegawai negeri sipil, anggota TNI, anggota POLRI, pejabat negara, pegawai pemerintah non pegawai negeri, pegawai swasta dan semua pekerja yang menerima upah. Kalau pekerja bukan penerima upah adalah setiap orang yang bekerja/berusaha atas resiko sendiri, seperti pekerja diluar hubungan kerja/pekerja mandiri/pekerja lain yang memenuhi kriteria pekerja bukan penerima upah.

Dalam hal Pembayaran iuran BPJS Kesehatan juga terbagi menjadi beberapa bagian, antara lain :

- a. Bagi peserta Penerima Bantuan Iuran (PBI) Jaminan Kesehatan iuran dibayar oleh Pemerintah.
- b. Iuran bagi Peserta Pekerja Penerima Upah yang bekerja pada Lembaga Pemerintahan terdiri dari Pegawai Negeri Sipil, anggota TNI, anggota Polri, pejabat negara, dan pegawai pemerintah non pegawai negeri sebesar 5% (lima persen) dari Gaji atau Upah per bulan dengan ketentuan : 3% (tiga persen) dibayar oleh pemberi kerja dan 2% (dua persen) dibayar oleh peserta.

⁴⁴ <http://www.jamsosindonesia.com/cetak/printout/410>, diakses tanggal 18 juli 2016, pukul 14.49 Wib

- c. Iuran bagi Peserta Pekerja Penerima Upah yang bekerja di BUMN, BUMD dan Swasta sebesar 5% (lima persen) dari Gaji atau Upah per bulan dengan ketentuan : 4% (empat persen) dibayar oleh Pemberi Kerja dan 1% (satu persen) dibayar oleh Peserta.
- d. Iuran untuk keluarga tambahan Pekerja Penerima Upah yang terdiri dari anak ke 4 dan seterusnya, ayah, ibu dan mertua, besaran iuran sebesar sebesar 1% (satu persen) dari dari gaji atau upah per orang per bulan, dibayar oleh pekerja penerima upah.
- e. Iuran bagi kerabat lain dari pekerja penerima upah (seperti saudara kandung/ipar, asisten rumah tangga, dll); peserta pekerja bukan penerima upah serta iuran peserta bukan pekerja adalah sebesar:
 - a) Sebesar Rp. 25.500,- (dua puluh lima ribu lima ratus rupiah) per orang per bulan dengan manfaat pelayanan di ruang perawatan Kelas III.
 - b) Sebesar Rp. 51. 000,- (lima puluh satu ribu rupiah) per orang per bulan dengan manfaat pelayanan di ruang perawatan Kelas II.
 - c) Sebesar Rp. 80. 000,- (delapan puluh ribu rupiah) per orang per bulan dengan manfaat pelayanan di ruang perawatan Kelas I.
- f. Iuran Jaminan Kesehatan bagi Veteran, Perintis Kemerdekaan, dan janda, duda, atau anak yatim piatu dari Veteran atau Perintis Kemerdekaan, iurannya ditetapkan sebesar 5% (lima persen) dari 45% (empat puluh lima

persen) gaji pokok Pegawai Negeri Sipil golongan ruang III/a dengan masa kerja 14 (empat belas) tahun per bulan dibayar oleh pemerintah.⁴⁵

3.1.2 Kepesertaan dalam BPJS

Mengenai kepesertaan dalam BPJS telah diatur dalam pasal 14 UU BPJS Yaitu“ setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan diindonesia, wajib menjadi peserta program jaminan sosial”.meliputi :⁴⁶

- (1). Penerima bantuan iuran , Penerima Bantuan Iuran Jaminan Kesehatan (PBI) : fakir miskin dan orang tidak mampu, dengan penetapan peserta sesuai ketentuan peraturan perundang- undangan.
- (2). Bukan penerima bantuan iuran, yang terdiri dari : pekerja penerman upah dan anggota keluarganya.
 - a. Pegawai Negeri sipil
 - b. Anggota TNI
 - c. Anggota polri
 - d. Pejabat negara
 - e. Pegawai pemerintah non pegawai negeri
 - f. Pegawai swasta
 - g. Pekerja yang tidak termasuk huruf a s/d f yang menerima upah, termasuk warga negara asing yang bekerja di indonesia paling sedikit 6 (enam) bulan.
- (3). Pekerja Bukan Penerima Upah dan anggota keluarganya
 - a. Pekerja di luar hubungan kerja atau Pekerja mandiri; dan
 - b. Pekerja yang tidak termasuk huruf a yang bukan penerima Upah. Termasuk WNA yang bekerja di Indonesia paling singkat 6 (enam) bulan.
- (4). Bukan pekerja dan anggota keluarganya
 - a. Investor;
 - b. Pemberi Kerja;
 - c. Penerima Pensiun, terdiri dari :
 - Pegawai Negeri Sipil yang berhenti dengan hak pensiun;
 - Anggota TNI dan Anggota Polri yang berhenti dengan hak pensiun;
 - Pejabat Negara yang berhenti dengan hak pensiun;
 - Janda, duda, atau anak yatim piatu dari penerima pensiun yang mendapat hak pensiun;
 - Penerima pensiun lain; dan
 - Janda, duda, atau anak yatim piatu dari penerima pensiun lain yang mendapat hak pensiun.
 - d. Veteran;

⁴⁵ <http://bpjs-kesehatan.go.id/bpjs/index.php/post/read/2016/388/Iuran-BPJS-Kesehatan>, diakses tanggal 18-07-2016, pukul 08.07 Wib

⁴⁶ <http://health.liputan6.com/read/788613/pertanyaan-pertanyaan-dasar-seputar-jkn-dan-bpjs>, diakses tanggal 07 mei 2016, Pukul 10.53 Wib

- e. Perintis Kemerdekaan;
- f. Janda, duda, atau anak yatim piatu dari Veteran atau Perintis Kemerdekaan; dan
- g. Bukan Pekerja yang tidak termasuk huruf a sd e yang mampu membayar iuran.
 - a) Anggota keluarga yang ditanggung :
 - (a) Pekerja Penerima Upah :
 - Keluarga inti meliputi istri/suami dan anak yang sah (anak kandung, anak tiri dan/atau anak angkat), sebanyak-banyaknya 5 (lima) orang.
 - Anak kandung, anak tiri dari perkawinan yang sah, dan anak angkat yang sah, dengan kriteria:
 - Tidak atau belum pernah menikah atau tidak mempunyai penghasilan sendiri;
 - Belum berusia 21 (dua puluh satu) tahun atau belum berusia 25 (dua puluh lima) tahun yang masih melanjutkan pendidikan formal.
 - (b) Pekerja Bukan Penerima Upah dan Bukan Pekerja : Peserta dapat mengikutsertakan anggota keluarga yang diinginkan (tidak terbatas).
 - (c) Peserta dapat mengikutsertakan anggota keluarga tambahan, yang meliputi anak ke-4 dan seterusnya, ayah, ibu dan mertua.
 - (d) Peserta dapat mengikutsertakan anggota keluarga tambahan, yang meliputi kerabat lain seperti Saudara kandung/ipar, asisten rumah tangga, dll.

Dalam Konvensi ILO Nomor 189 mendefinisikan pekerjaan rumah tangga sebagai “pekerjaan yang dilaksanakan di atau untuk sebuah atau beberapa rumah tangga”. Seorang pekerja rumah tangga mungkin bekerja atas dasar penuh waktu atau paruh waktu, mungkin dipekerjakan oleh sebuah rumah tangga atau oleh beberapa majikan (rumah tangga), mungkin tinggal di rumah tangga majikan (pekerja tinggal di dalam) atau mungkin tinggal di tempat tinggalnya sendiri (tinggal di luar). Seorang pekerja rumah tangga, dan mungkin bekerja di sebuah negara dimana dia bukan merupakan warganya. Seluruh pekerja rumah tangga dicakup oleh Konvensi Nomor 189 tentang kondisi kerja layak pekerja rumah tangga, meskipun negara-negara bisa memutuskan untuk mengecualikan beberapa kategori, dengan syarat yang sangat ketat. Oleh karena itu dalam Konvensi ILO

nomor 189 tentang kerja layak bagi pekerja rumah tangga memberikan standart perlindungan pekerja rumah tangga termasuk didalamnya adalah perlindungan jaminan sosial tetapi dikarenakan posisi pekerja rumah tangga yang lemah dengan perjanjian lisan maka kebanyakan pemberi kerja tidak mendaftarkan pekerja rumah tangganya dalam program jaminan sosial sehingga kepesertaan pekerja rumah tangga masuk dalam sektor PBI.

3.1.3 Jaminan Sosial bagi Pekerja Rumah Tangga

Tujuan jaminan sosial adalah menjaga dan meningkatkan taraf kehidupan warga negara dalam menjalani kehidupannya. Ruang lingkup jaminan sosial adalah sangat luas, antara lain meliputi adanya jaminan pangan, pendidikan, kesehatan, papan, makan siang di tempat kerja, dana untuk rekreasi guna mengobati stres dan masih banyak lagi macamnya yang menjamin kesinambungan ekonomi atau penghasilan seseorang meskipun terjadi suatu resiko pada dirinya. Program jaminan sosial adalah jaminan yang menjadi bagian dari program jaminan ekonomi suatu bangsa.

Karakteristik dari program jaminan sosial, yaitu:

- a. Program jaminan sosial biasanya ditentukan oleh pihak pemerintah sebagai penyelenggara negara.
- b. Program jaminan sosial memberikan kepada perorangan dengan pembayaran tunai sebagai ganti rugi akibat suatu resiko.
- c. Pendekatan pelaksanaan program jaminan sosial, yaitu berupa pelayanan umum, bantuan sosial, dan asuransi sosial.

Jaminan sosial juga merupakan salah satu upaya yang dilakukan Indonesia sebagai negara kesejahteraan untuk memajukan kesejahteraan umum dan mewujudkan :

- a. keadilan sosial berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945 dan Pancasila.

Keadilan sosial sebagaimana tercantum dalam Sila Kelima Pancasila

dan Alinea Keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 mengandung konsekuensi bahwa setiap orang harus diperlakukan secara adil tanpa ada perkecualian, baik di mata hukum maupun pemerintah, dalam hal pemenuhan hak-haknya. Keadilan sosial berkehendak mewujudkan kesejahteraan umum bagi seluruh masyarakat Indonesia.

- b. Hak atas jaminan sosial tersebut diatur dalam Pasal 28 H ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 Pasca Amandemen yang menyatakan, "Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat". Pasal tersebut menegaskan bahwa setiap orang harus diperlakukan secara adil tanpa ada perkecualian dalam hal pemenuhan hak atas jaminan sosialnya, dan pemenuhan hak atas jaminan sosial ini menjadi kewajiban negara sebagaimana tercantum dalam Pasal 34 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 Pasca Amandemen yang menyatakan bahwa, "Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan". Tujuan akhir dari pemenuhan hak atas jaminan sosial adalah terselenggarakannya kesejahteraan umum dan terwujudnya keadilan sosial berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945 dan Pancasila.

Menurut Konvensi ILO Nomor 189 tentang Kerja Layak Bagi Pekerja Rumah Tangga, PRT harus mempunyai paling sedikit perlindungan hukum yang mencakup:

- a. Secara jelas mendefinisikan tentang jam kerja harian dan waktu istirahat;
- b. Standar yang jelas mendefinisikan tentang kerja malam dan kerja lembur, termasuk kompensasi yang memadai dan waktu istirahat yang pantas;
- c. Secara jelas mendefinisikan tentang istirahat mingguan dan periode cuti (cuti tahunan, libur umum, cuti sakit dan cuti melahirkan);
- d. Upah minimum dan pembayaran upah;
- e. Standar tentang penghentian kerja (periode pemberitahuan, alasan penghentian, uang pesangon); dan
- f. Aksi menentang PRT anak.

Mengenai Pekerja Rumah Tangga anak harus diberi perlindungan khusus termasuk: kejelasan tentang umur minimum menurut hukum untuk bekerja; potongan jam kerja sehubungan dengan umur pekerja; waktu istirahat; pembatasan yang jelas tentang lembur dan kerja malam; otorisasi legal untuk bekerja (dari orang tua dan dari otoritas buruh); kewajiban pemeriksaan medis; dan akses paling tidak ke sekolah dasar atau pelatihan kejuruan.”⁴⁷

Selama ini program jaminan sosial yang diselenggarakan pemerintah belum sepenuhnya memberikan manfaat yang penuh oleh masyarakat luas. Kebanyakan yang ikut dalam program BPJS adalah pegawai negeri dan pekerja di sektor formal, sedangkan untuk pekerja sektor informal secara umum belum dapat menikmati jaminan sosial yaitu BPJS.

3.2. Permasalahan Yuridis Dalam Pemberian Jaminan Sosial Bagi Pekerja Rumah Tangga

Secara yuridis Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga telah mengatur tentang program jaminan sosial bagi pekerja rumah tangga, program jaminan sosial bagi pekerja rumah tangga sebagaimana diatur dalam Pasal 11 huruf g menyatakan bahwa

⁴⁷ Ramirez-Machado, penelitian ILO, 2003, h. 69.

“mengikutsertakan dalam program jaminan sosial” yang merupakan kewajiban pengguna adapun keikutsertaan sebagaimana pengguna memiliki kekuatan hukum tetap yang memuat perjanjian antara pengguna dan pekerja rumah tangga. dan keberadaan pekerja rumah tangga itu sendiri secara formal melalui rekrutment yang dilaksanakan oleh lembaga penyalur rumah tangga yang selanjutnya disingkat LPPRT, berdasarkan pasal 2, yang menyatakan bahwa “ pengguna dapat merekrut calon pekerja rumah tangga secara langsung atau melalui LPPRT.

Berdasarkan Pasal 1 Ayat 4, LPPRT adalah badan usaha yang telah mendapat izin tertulis dari gubernur atau pejabat yang ditunjuk untuk merekrut dan menyalurkan pekerja rumah tangga. Sesuai Pasal 13 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015, LPPRT harus mengajukan permohonan secara tertulis dengan melampirkan:

- a. Copy akte pendirian dan / atau akte perubahan badan usaha yang telah mendapat pengesahan dari instansi yang berwenang;
- b. Copy anggaran dasar yang memuat kegiatan yang bergerak dibidang jasa penyalur Pekerja rumah tangga;
- c. Copy surat keterangan domisili perusahaan;
- d. Copy Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP);
- e. Copy bukti kepemilikan sarana dan prasarana kantor serta peralatan kantor milik sendiri;
- f. Bagan struktur organisasi dan personil; dan
- g. Rencana kerja minimal 1 (satu) tahun.

Jika penyalur tidak mempunyai surat izin yang sudah menjadi persyaratan wajib yang harus dimiliki oleh LPPRT sesuai Pasal 12 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 maka LPPRT akan mendapatkan sanksi administratif, berdasarkan Pasal 27 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015, yang menyatakan bahwa :” sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam pada ayat (1) berupa :

- a. Peringatan tertulis,
- b. Penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha LPPRT,
- c. Pencabutan izin.

Tetapi didalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga tidak mengatur sanksi bagi pengguna pekerja rumah tangga sehingga majikan/pengguna dapat semena-mena terhadap pekerja rumah tangga.

Didalam peraturan menteri tenaga kerja nomor 2 tahun 2015 tentang perlindungan pekerja rumah tangga juga mengatur tentang hubungan kerja antara pekerja rumah tangga dan majikan. Dalam hal hubungan kerja diatur dalam Pasal 5 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga, yang menyatakan bahwa “ pengguna dan pekerja rumah tangga wajib membuat perjanjian kerja tertulis atau lisan yang memuat hak dan kewajiban dan dapat dipahami oleh kedua belah pihak serta diketahui oleh Ketua Rukun Tetangga atau dengan sebutan lain”. Dengan adanya Pasal 5 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga tersebut, maka pekerja rumah tangga dapat membuat perjanjian meskipun dengan perjanjian lisan, tetapi setidaknya perjanjian secara lisan antara pekerja rumah tangga dan majikan disaksikan oleh ketua Rukun Tetangga. Tetapi hubungan kerja yang dibuat secara lisanpun dapat menyulitkan pekerja dalam membuktikan kebenaran dirinya sebagai pekerja rumah tangga yang bekerja pada majikan.

Hubungan hukum yang dimaksud dalam pembahasan ini adalah hubungan hukum keperdataan antara majikan dan pekerja rumah tangga. Dimana hubungan

antara majikan dan pekerja rumah tangga adalah hubungan perikatan yang keduanya mengikatkan diri baik dalam kontrak tertulis maupun dalam kontrak lisan yang telah disepakati oleh mereka.

Perjanjian kerja secara perorangan, jelas tidak akan menguntungkan pihak pekerja rumah tangga, tetapi sebaliknya lebih menguntungkan majikan. Karena, daya tawar seorang pekerja rumah tangga lebih tinggi daya tawar majikan. Hal ini disebabkan, jumlah pengangguran yang terus meningkat tajam, sehingga jumlah lapangan kerja dan tenaga kerja yang tidak seimbang, yang kemudian mengakibatkan daya tawar terhadap syarat-syarat kerja seperti upah lebih banyak ditentukan oleh majikan. Sedangkan pada umumnya pekerja rumah tangga selama ini hanya tunduk pada kebijakan majikannya, sehingga pekerja rumah tangga dalam hal ini merasa dirugikan karena pekerja rumah tangga tidak dapat mengungkapkan keinginannya dalam hal pekerjaan seperti, gaji, waktu istirahat, cuti, dan jaminan sosial.

Peran Pemerintah sangat penting dalam membuat kebijakan, penting bagi pekerja rumah tangga untuk mendapatkan perlindungan. Namun, Pemerintah sekarang ini semakin melepaskan peranannya dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pekerja rumah tangga dengan majikan. Pemerintah semakin melepaskan campur tangannya dalam melindungi pekerja rumah tangga yang tidak tau atau mempunyai daya tawar rendah dengan majikan.

Sehingga perjanjian kerja secara lisan, akan memicu terjadinya konflik antara pekerja rumah tangga dengan majikan semakin terbuka lebar, dan yang diuntungkan dari akibat perjanjian kerja lisan adalah majikan. Oleh karenanya,

perjanjian kerja lisan tidaklah relevan diterapkan di negara berkembang seperti Indonesia, karena kondisi masyarakat Indonesia telah berubah, dan bukankah setiap perjanjian kerja harus dibuat dalam bahasa Indonesia dan secara tertulis sesuai dengan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) yang menyatakan bahwa :

Supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat;

- a) Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;
- b) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- c) Suatu pokok persoalan tertentu
- d) Suatu sebab yang tidak terlarang

Perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban pekerja/buruh dan hak dan kewajiban pekerja rumah tangga dan majikan. Sebagaimana diatur dalam Pasal 7,8,9 dan 10 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga yaitu :

Pasal 7 :

PRT Mempunyai hak :

- a. Memperoleh informasi mengenai pengguna;
- b. Mendapatkan perlakuan yang baik dari pengguna dan anggota keluarganya;
- c. Mendapatkan upah sesuai dengan surat perjanjian kerja;
- d. Mendapatkan makanan dan minuman yang sehat;
- e. Mendapatkan waktu istirahat yang cukup;
- f. Mendapatkan hak cuti sesuai dengan kesepakatan;
- g. Mendapatkan kesempatan melakukan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaan yang dianutnya;
- h. Mendapatkan Tunjangan Hari Raya; dan
- i. Berkomunikasi dengan keluarganya.

Pasal 8

PRT Mempunyai Kewajiban :

- a. Melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan perjanjian kerja;
- b. Menyelesaikan pekerjaan dengan baik;
- c. Menjaga etika dan sopan santun didalam keluarga pengguna;

- d. Memberitahukan kepada pengguna dalam waktu yang cukup apabila PRT akan berhenti bekerja.

Pasal 10:

Hak pengguna:

- a. Memperoleh informasi mengenai PRT;
- b. Mendapatkan PRT yang mampu bekerja dengan baik;
- c. Mendapatkan hasil kerja yang baik.

Pasal 11

Kewajiban pengguna :

- a. Membayar upah sesuai perjanjian kerja
- b. Memberikan makanan dan minuman yang sehat;
- c. Memebrikan hak istirahat yang cukup bagi PRT;
- d. Memberikan kesempatan melakukan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaan yang dianut;
- e. Memberikan tunjangan hari raya sekali dalam setahun;
- f. Memberikan hak cuti sesuai dengan kesepakatan;
- g. Mengikutsertakan dalam program jaminan sosial
- h. Memperlakukan PRT dengan baik, dan
- i. Melaporkan pengguna jasa PRT kepada Ketua Rukun Tetangga dan Ketua Rukun Warga.

profesi pekerja rumah tangga sudah jelas mengenai hak, kewajiban satu sama lain dan hubungan kerja antara pekerja rumah tangga dan majikan diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga, tetapi sebaliknya hubungan pekerja rumah tangga dan majikan bisa dibuat berdasarkan perjanjian lisan dan kepercayaan. Hubungan kerja yang lahir dari perjanjian kerja dan yang hanya dibuat secara lisan, mengakibatkan terjadinya penipuan terhadap PRT yang dipekerjakan tidak sesuai dengan perjanjian kerja, misalnya diperjanjikan sebagai Pekerja rumah tangga namun ternyata dijadikan pekerja seks atau dipekerjakan pekerjaan lain selain menjadi pekerja rumah tangga. Kalaupun terjadi perjanjian tertulis, yang kebanyakan dibuat bersifat standar yang isinya dibuat oleh majikan. Kontrak semacam ini sangat merugikan pekerja rumah tangga yang berada dalam posisi subordinat. Dengan adanya surplus tenaga kerja dibanding permintaan, tidak ada pilihan lain bagi pekerja kecuali

menerima syarat-syarat kerja yang ditawarkan majikan meski tidak permisif baginya.

Pola hubungan kerja antara pekerja rumah tangga dan majikan yang tidak jelas, Dengan demikian, nasib pekerja rumah tangga memiliki tingkat ketidakpastian yang tinggi. Karena pada kenyataannya hubungan kerja antara pekerja rumah tangga dan majikan tidak sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Dalam hubungan yang demikian tidak hanya terjadi hubungan kekeluargaan tetapi juga hubungan sosial. Pada satu sisi, pekerja rumah tangga menawarkan kesetiaan, disisi lain pekerja rumah tangga tidak mendapatkan keuntungan berupa bantuan-bantuan sosial seperti bantuan biaya pendidikan anak dan kesehatan yang mungkin dibutuhkan pada saat-saat kritis. Dengan adanya kegiatan-kegiatan ekonomi yang berlangsung diluar sektor formal yang teregulasi maka nasib pekerja sangat bergantung pada kebaikan hati majikan.

Dengan ketidakjelasan aturan hubungan kerja antara majikan dan pekerja rumah tangga dapat mengakibatkan pekerja rumah tangga mendapatkan upah yang rendah bahkan tidak dibayar, sistem jam kerja panjang dan tidak ada jaminan sosial sebagaimana pekerja formal. Di sisi lain, hubungan kerja pekerja rumah tangga majikan juga bersifat subordinatif, dimana konsep hubungan ini didasarkan pada relasi kekuasaan yang timpang, majikan berada pada posisi superior, sementara pekerja rumah tangga pada posisi subordinat, inferior. Posisi asimetris ini, dikuatkan dengan ketergantungan pekerja rumah tangga terhadap majikan secara ekonomis, terlebih mereka juga membutuhkan pekerjaan, sehingga pekerja rumah tangga tidak

mempunyai daya tawar dan bersedia diupah rendah. Ruang gerak pekerja rumah tangga yang sempit untuk menyuarakan kepentingannya, menyebabkan tidak adanya keberanian untuk melawan, ketika mendapatkan perlakuan tidak manusiawi dari majikan maupun agen penyalur yang mengambil keuntungan atas situasi ini.

Praktik hubungan kerja pekerja rumah tangga dan majikan dalam realitasnya, memang berbeda dengan hubungan kerja pada umumnya. Hubungan kerja pekerja rumah tangga dan majikan bersifat semiformal, artinya disamping berorientasi pada tugas, juga bersifat kekeluargaan, sehingga dalam menentukan lingkup pekerjaan, pelaksanaan perintah maupun penentuan Upah jarang dituangkan dalam Perjanjian Kerja (tertulis) layaknya hubungan hukum yang bercirikan hubungan kerja yang *zakelijk*. Dalam ilmu hukum, hubungan demikian disebut sebagai hubungan hibridis karena hubungan ini tidak semata-mata dimaksudkan sebagai hubungan hukum, yang mempunyai akibat hukum melainkan lebih mengedepankan hubungan yang bersifat kekeluargaan. Mekanisme kontrol yang menonjol dalam hubungan demikian adalah norma-norma sosial dan norma hukum kurang diprioritaskan oleh para pihak, karena bagi kedua belah pihak yang terpenting adalah hubungan kerja diantara mereka berjalan sebagaimana mestinya. Prinsip *no work no pay* dalam hubungan ini, tidak secara ketat diberlakukan manakala pekerja rumah tangga tidak mengerjakan pekerjaan karena berbagai alasan seperti pamit pulang kampung melampaui waktu yang telah disepakati dan bahkan sering tanpa kabar. Sebaliknya, pekerja rumah tangga juga harus bekerja tanpa mengenal batas waktu kerja dengan imbalan yang tidak sepadan. Kedua pihak, juga menanggung berbagai kemungkinan resiko yang seringkali tidak ada ketentuan hukumnya,

seperti ketika pekerja rumah tangga merusak barang milik majikan, pertanggungjawaban hukum seringkali tidak diminta atau seringkali majikan justru melepaskan haknya untuk menuntut pertanggungjawaban. Sebaliknya ketika pekerja rumah tangga mendapat perlakuan yang tidak manusiawi seperti kekerasan, ketidakadilan dan eksploitasi, juga tidak melakukan tindakan apapun, kecuali diam, ikhlas, menceritakan kepada teman, keluarga di kampung atau jalan terakhir yang dilakukan kebanyakan keluar dari pekerjaannya, pulang kampung.

Meskipun pola hubungan kerja pekerja rumah tangga dan majikan dalam realitasnya demikian, namun secara teoretik dapat dijelaskan bahwa, hubungan pekerja rumah tangga dan majikan hakekatnya dapat dikualifikasikan sebagai hubungan kerja dan pekerja rumah tangga secara jelas dapat dikategorisasikan sebagai pekerja.⁴⁸

Oleh karena itu sebenarnya, perdebatan yang tidak kunjung selesai terkait eksistensi normatif pengkategorisasian pekerja rumah tangga tersebut, terjadi karena keengganan budaya masyarakat untuk memformalkan hubungan pekerja rumah tangga dan majikan, dan adanya anggapan bahwa hubungan pekerja rumah tangga Majikan bukan hubungan hukum namun merupakan hubungan dalam wilayah kekeluargaan yang bersifat pribadi⁴⁹ sehingga dianggap di luar batas jangkauan intervensi Negara.

Seharusnya Hubungan kerja Pekerja Rumah Tangga dan majikan tidak dilakukan dengan lisan tetapi hanya bisa dilakukan dengan tertulis karena

⁴⁸ Goenawan Oetomo, Pengantar Hukum Perburuhan dan Hukum Perburuhan di Indonesia, Grahadika Binangkit Press, Jakarta, 2004, h. 15.

⁴⁹ Lembaga Bantuan Hukum Perempuan Indonesian (LBH APIK), Kertas Posisi Usulan Revisi Perda DKI Jakarta No 6 Thn 1993 tentang Pramuwisma, LBH APIK, 2002, jakarta, h. 1

perjanjian secara lisan dapat merugikan pekerja rumah tangga. karena resiko dengan dilakukannya perjanjian lisan sangatlah besar untuk diingkari oleh kedua belah pihak meskipun perjanjian lisan tersebut disaksikan oleh ketua Rukun Tetangga. Jika dilakukan secara tertulis maka kedua belah pihak antara majikan dan pekerja rumah tangga dapat tunduk pada perjanjian yang sudah disepakati oleh kedua belah pihak.

Terkait permasalahan yuridis dalam pemberian jaminan sosial bagi pekerja rumah tangga dikarenakan belum disahkannya RUU pekerja rumah tangga. Konvensi ILO No. 189 tentang Kerja Layak Pekerja Rumah Tangga mendorong Indonesia membuat draft Rancangan Undang-Undang PRT yang dapat menjadi dasar hukum pengaturan Pekerja rumah tangga dikarenakan Pekerja Rumah Tangga (PRT) rentan terhadap eksploitasi dan perlakuan semena-mena, seperti gaji rendah dan penganiayaan, karena mereka dianggap bukan pekerja formal dan tidak berhak mendapatkan kondisi kerja seperti pekerja di sektor formal. Untuk itu, Konvensi ILO No. 189 disetujui dalam sidang ILO di Geneva, Swiss, Konvensi yang merupakan perlindungan bagi pekerja rumah tangga di seluruh dunia ini akan menjadi landasan untuk memberi pengakuan dan menjamin Pekerja Rumah Tangga mendapatkan kondisi kerja layak sebagaimana pekerja di sektor lain.⁵⁰ Demi tercapainya perlindungan bagi pekerja rumah tangga maka dibutuhkan peraturan perundang-undangan yang mengatur. langkah pertama yang harus ditempuh pemerintah agar mengesahkan RUU PRT adalah Pemerintah dan DPR harus

⁵⁰ <http://www.gajimu.com/main/gaji/pekerja-rumah-tangga>, diakses tanggal 26-08-2016, Pukul 20.15 Wib.

meratifikasi Konvensi Kerja Layak PRT selanjutnya untuk bahan acuan dan lahirnya UU Perlindungan Pekerja Rumah Tangga, Rancangan Undang-Undang Pekerja Rumah Tangga sudah ada, yaitu RUU Perlindungan Pekerja Rumah Tangga yang masuk Program Legislasi Nasional pada tahun 2004. Enam tahun kemudian, menjadi Prioritas Prolegnas. Bahkan Komisi IX telah melakukan pembahasan hingga studi banding ke Afrika Selatan dan Argentina pada 27-31 Agustus 2012. Hasil dari studi banding tersebut adalah RUU ini diperdengarkan kepada masyarakat (Uji Publik) pada 27 Februari 2013. Empat bulan kemudian, masuk tahap harmonisasi di Badan Legislatif. Dalam beberapa tahap tersebut sudah jelas bahwa uji RUU PRT sudah ada kemajuan.