NAGARI LAW REVIEW
ISSN (Print) : 2581-2971 | ISSN (Online) : 2597-7245
Available at : http://nalrev.fhuk.unand.ac.id/

Penyelenggaraan Jaminan Hari Tua Terhadap Asisten Rumah Tangga Yang Bekerja Pada Orang Perseorangan Pasca Diberlakukannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Gusminarti[1], Hendria Fithrina[2]*

[1,2] *Fakultas Hukum, Universitas Andalas, Padang, Indonesia*
** Corresponding author's e-mail : gusminarti@law.unand.ac.id*

ARTICLE INFO

Keywords :
Old-Age Security; Household Assistant; Job Creation Act

How To Cite :
Gusminarti, G., & Fithrina, H. (2023). Penyelenggaraan Jaminan Hari Tua Terhadap Asisten Rumah Tangga Yang Bekerja Pada Orang Perseorangan Pasca Diberlakukannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Nagari Law Review, 6(2), 158-169.

DOI :
10.25077/nalrev.v.6.i.2.p.158-169.2023

ABSTRACT

To achieve the government's goal of providing decent work for the community as accommodated in the Constitution Article 27 paragraph (2) of the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia as regulated through a derivative regulation of Law Number 13 of 2003 which regulates Manpower. The presence of this arrangement provides certainty to the workforce who are people who can do work to produce goods and services both to meet their own needs and for the community. However, over time, there were several changes to the regulations with the presence of the Job Creation Act which reduced the labor guarantee. In this regard, the author will examine several problems, namely: how is the protection of old-age insurance in the social security system for workers in Indonesia, how is the application of the rules for the protection of old-age insurance to the participation of household assistants who work for individual employers, what appears in providing this old-age insurance protection for household assistants, and what efforts will be made by the Manpower Office in embracing household assistants to become participants in the old-age insurance protection. With the presence of several problems that will be studied by the author using a normative juridical research method that will focus on labor legislation, this is also strengthened by a qualitative approach method. The presence of an effort to protect the workforce by providing Old-Age Security protection, especially to Household Assistants, is the answer that we want to produce for efforts with the presence of regulations that protect ART in Indonesia.

©2023 NALREV. Faculty of Law Universitas Andalas

1. Pendahuluan

Negara Republik Indonesia merupakan negara hukum[1] yang bertujuan untuk mensejahterakan rakyatnya sebagaimana yang tertuang dalam pembukaan Undang-undang Dasar 1945 (UUD 1945). Dalam alinea ke -empat yang rumusannya adalah sebagai berikut:

> "Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk

[1] Zulkarnain Ridlwan. (2012). "Negara Hukum Indonesia Kebalikan Nachtwachterstaat", *Fiat Justitia Jurnal Imu Hukum*, 5(2): 141-152

memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial…..”

Dalam rangka mencapai tujuan di atas pemerintah melakukan berbagai cara, salah satunya adalah dengan memberikan pekerjaan yang layak bagi masyarakatnya seperti yang diatur lebih lanjut dalam batang tubuh UUD 1945.[2] Dalam Pasal 27 ayat (2) dinyatakan bahwa “Setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan“, dan ketentuan selanjutnya direalisasikan melalui Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur Tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya dituliskan dengan UU Ketenagakerjaan tahun 2003.

Menurut Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang (UU) Ketenagakerjaan 2003, “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”. Sedangkan pengertian Tenaga Kerja sendiri sebagai salah satu pokok pembahasan dirumuskan pada Pasal 1 angka 2 yang menjelaskan bahwa setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Tenaga kerja sebagai objek utama dalam undang-undang ini ,selama masa kerja dan setelah habis masa kerjanya oleh pemerintah diberikan beberapa jaminan yang akan didapat oleh Pekerja yang harus diberikan oleh pemberi kerja, baik pemberi kerja berbentuk Perusahaan maupun Pemberi Kerja Perorangan.[3] Ketentuan ini diatur dalam Undang- undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU Jamsos) dan pelaksanaannya diatur lebih lanjut oleh Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 46 tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Nasional, dan disempurnakan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial. Menurut Pasal 1 Angka 1 PP Nomor 46 Tahun 2015 Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Sedangkan Sistem jaminan Sosial Nasional adalah suatu tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial oleh beberapa badan penyelenggara jaminan sosial.[4]

Salah satu jenis program Jaminan Sosial yang diatur oleh UU Jamnas Tahun 2004 adalah Jaminan Hari Tua JHT). Menurut Pasal 1 Angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun Jaminan Hari Tua yang selanjutnya disingkat dengan JHT, adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap. Tujuan diadakannya JHT ini sebagai pengganti putusnya penghasilan Tenaga Kerja karena meninggal, cacat total permanen dan karena hari tua, dan diselenggarakan dengan tabungan hari tua. Manfaat yang didapat oleh Tenaga Kerja dengan adanya JHT ini adalah Uang Tunai yang dibayarkan dengan besarannya merupakan nilai kumulatif seluruh iuran yang telah disetor ditambah hasil pengembangannya yang tercatat dalam rekening perorangan peserta dengan beberapa ketentuan yang sudah diatur oleh perundang-undangan. Peserta JHT ini adalah Pekerja Penerima Upah dari Pemberi Kerja selain Penyelenggara Negara dan Pemberi Kerja bukan Penerima Upah. Sedangkan Peserta Penerima Upah ini meliputi Pekerja Pada Perusahaan, Pekerja Pada Orang Perorangan dan Pekerja Migran.[5]

Menjadi Asisten Rumah Tangga merupakan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang yang bekerja pada pemberi kerja Perorangan dengan jenis pekerjaan membantu pekerjaan di Rumah Tangga seperti mencuci dan setrika pakaian, *baby sister* (pengasuh bayi), merawat orang tua, memasak, membersihkan taman atau mengerjakan semua kegiatan di Rumah, dan lain-lainnya.

---

[2] Rudy Hendra Pakpahan dan Eka N. A. M. Sihombing. (2012). “Tanggung Jawab Negara dalam Pelaksanaan Jaminan Sosial (Responsibility State in the Implementation of Social Security)” *Jurnal Legislasi Indonesia*, 9(2): 163-174

[3] Luhur Sanitya Pambudi. (2019). “Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Bukan Penerima Upah di Wilayah Kota Semarang Ditinjau Dari Permenaker Nomor 1 Tahun 2016” *Indonesian State Law Review,* 1 (2): 205-228.

[4] Lihat lebih lanjut Pasal 1 Angka 1, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

[5] Lihat Lebih lanjut Pasal 4, Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Jaminan Sosial.

Asisten Rumah Tangga (ART) yang bekerja pada Pemberi Kerja perorangan ini, adakalanya bekerja setiap hari, dan tinggal di rumah pemberi kerja, dan ada juga yang melakukannya secara *Part Time* (paruh waktu) dengan jenis pekerjaan dan jadwal yang sudah disepakati, antara ART dengan Pemberi Kerja Perorangan.[6] Demikian juga dengan penghasilan yang mereka terima, adakalanya dibayarkan setelah satu bulan bekerja dan ada yang dibayarkan setiap minggu atau setiap selesai melakukan pekerjaannya, dengan besaran gaji atau upah yang sudah mereka sepakati. Gaji atau upah yang mereka terima ini hanya akan mereka dapat selama masih kuat sehat dan kuat bekerja. Pada saat ART sudah tidak sehat atau sudah tidak punya tenaga, baik karena faktor usia, atau cacat dan sebab lainnya, mereka pada saat berhenti tidak punya penghasilan lagi, walaupun ada satu dan dua Induk semangnya itu memberikan uang yang besarannya tidak seberapa, sehingga tidak mencukupi bagi mereka untuk mencukupi biaya hidup atau lainnya, sehingga banyak kita lihat kehidupan mereka yang minus untuk memenuhi kehidupannya.

Dalam Aturan Ketenagakerjaan, ART yang bekerja pada Orang Perorangan (Rumah Tangga) ini juga bisa mendapatkan perlindungan JHT apabila telah memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh peraturan ketenagakerjaan. Namun realita menunjukkan lemahnya kondisi ART, terutama dalam hal posisi tawar (bargaining power). Merekaa tidak memiliki kekuatan ketika berhadapan dengan majikan karena keahlian dan tingkat pendidikan yang rendah dan tidak adanya organisasi pekerja yang cukup aspirasi dalam menampung dan memperjuangkan kepentingan pekerja.[7]

Salah satu persyaratan untuk mendapatkan perlindungan JHT, bagi mereka ini terlebih dahulu harus terdaftar pada Badan Perlindungan Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat dengan BPJS sebagai peserta, kemudian wajib untuk membayar Iuran JHT nya setiap bulan yang besarannya disesuaikan dengan jumlah penghasilan yang diterima mereka selama sebulan, atau kalau mendapatkan penghasilan harian besarnya hitungannya adalah sebesar 25 hari kerja. Permasalahannya adalah siapa yang punya kewajiban untuk mendaftarkan dan membayarkan iuran JHT tersebut, karena dalam aturan ditentukan kalau peserta penerima Upah yang bekerja pada Pemberi Kerja yang bukan Penyelenggara Negara, yang mendaftarkan kepesertaan Penerima Upahnya adalah Perusahaan atau Penerima Upah sendiri dengan membawa persyaratan yang sudah ditentukan salah satunya adalah kontrak kerja dengan pemberi kerja. Apabila para penerima upah tadi dikategorikan sebagai peserta mandiri, mereka diharuskan mendaftar secara mandiri, sementara mereka ini tidak punya usaha yang perorangan, tapi hanya penerima upah pada perseorangan, sehingga menjadi sulit juga untuk menentukan kepesertaan dari ART ini.

Sehubungan dengan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk membahas tentang "Perlindungan Jaminan Hari Tua Bagi Asisten Rumah Tangga Yang Bekerja Pada Pemberi Kerja Perorangan". Dipilihnya topik ini sebagai pembahasan, dilatar belakangi akhir-akhir ini banyak ART yang bekerja pada Rumah Tangga baik secara tetap dan menetap atau datang setiap hari bekerja, maupun ART yang bekerja secara *Part Time* (paruh waktu) di beberapa Rumah Tangga setiap harinya dan menerima upah setiap bulan, pada saat sudah tidak kuat tenaga untuk melaksanakan pekerjaan, atau kalau sudah memasuki usia diatas 56 tahun mereka hanya mengundurkan diri atau diberhentikan oleh Pemberi Kerja tanpa mendapatkan suatu nilai nominal yang bisa dijadikan sebagai penghasilan ketika sudah tidak bekerja lagi .

Sehubungan dengan permasalahan yang sudah disampaikan diatas, permasalahan yang dalam tulisan adalah tentang perlindungan jaminan hari tua dalam sistem jaminan sosial tenaga kerja di indonesia, bagaimana penerapan aturan perlindungan jaminan hari tua terhadap kepesertaan asisten rumah tangga yang bekerja pada pemberi kerja perorangan serta permasalahan yang timbul dalam penerapannya serta upaya apa yang akan dilakukan oleh pihak Dinas Ketenagakerjaan dalam merangkul asisten rumah tangga untuk menjadi peserta perlindungan jaminan hari tua.

---

[6] Ida Hanifah. (2020). "Kebijakan Perlindungan Hukum bagi Pekerja Rumah Tangga melalui Kepastian Hukum" *Jurnal Legislasi Iindonesia* 17 (2) , : 193-208

[7] Andrian Sutedi .(2009), *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika), p. hlm. 2

2. Metode

Terhadap permasalahan yang dikemukakan, penelitian dilakukan dengan menggunakan penelitian hukum normatif yakni dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan (statue approach), yakni dengan melakukana analisis terhadap peraturan perudang-undang-undangan terkait. Di samping itu penelitian ini juga menggunakan penelitian hukum empiris berkaitan dengan penerapan aturan terkait perlidungan jaminan hari tua. Hasil penelitian kemudian dianalisis secara juridis kualitatif.

3. Hasil Penelitian Pembahasan

3.1. Perlindungan Jaminan Hari Tua Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat dengan BPJS, keberadaannya diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Menurut Pasal 1 angka (2), Sistem Jaminan Sosial Nasional adalah suatu tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial oleh beberapa badan penyelenggara jaminan sosial. Sementara Jaminan Sosial sendiri adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya secara layak. Penyelenggara Jaminan Sosial nasional menurut Pasal 5 UU harus dibentuk oleh Undang-undang dan berbentuk Badan hukum, sehingga saat berlakunya UU ini semua badan penyelenggara jaminan sosial dinyatakan sebagai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, seperti Tabungan asuransi Pegawai negeri, Jaminan Sosial tenaga Kerja dan lainnya, Asuransi ABRI dan lainnya. Menurut Pasal 18 Jenis program Jaminan Sosial meliputi :

a. Jaminan Kesehatan
b. Jaminan Kecelakaan kerja.
c. Jaminan Hari Tua.
d. Jaminan Pensiun.
e. Jaminan kematian.

Tujuan diselenggarakannya Jenis -jenis Jaminan Sosial ini peraturannya terdapat masing-masing dalam Pasal 19 (2), Pasal 29 (2), Pasal 35 (2), Pasal 39 (2) dan Pasal 43 (2), dan tujuan tersebut adalah sebagai berikut :

a. Jaminan Kesehatan diselenggarakan dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan.
b. Jaminan Kecelakaan Kerja diselenggarakan dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja.
c. Jaminan Hari Tua diselenggarakan dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.
d. Jaminan Pensiun diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat peserta kehilangan atau berkurang penghasilan karena memasuki usia pensiun atau mengalami cacat total.
e. Jaminan Kematian diselenggarakan untuk dengan tujuan untuk memberikan santunan kematian yang dibayarkan kepada ahli waris peserta yang meninggal dunia.

Sedangkan manfaat diselenggarakannya jaminan sosial diatur dalam Pasal 22 (1), Pasal 31 (2), Pasal 37 (1), Pasal 41 (1) dan Pasal 45 Ayat (1) adalah sebagai berikut :

a. Manfaat Jaminan Kesehatan bersifat melayani perseorangan berupa pelayanan kesehatan yang mencakup pelayanan promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif, termasuk obat dan bahan medis habis pakai.
b. Manfaat Jaminan kecelakaan kerja yang berupa uang diberkan sekaligus kepada ahli warids pekerja yang meninggal dunia atau pekerja yang cacat sesuai dengan tingkat kecacatan.

c. Manfaat Jaminan Hari Tua berupa uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap.
d. Manfaat jaminan pensiun berwujud uang tunai diterima setiap bulan sebagai Pensiun.
e. Manfaat dana kematian berupa uang tunai dibayarkan paling lambat 3 (tiga) hari kerja setelah klaim diterima dan disetujui badan Penyelenggara jaminan sosial.

Dana Jaminan Sosial ini wajib dikembangkan dan dikelola oleh Badan penyelenggaraan jaminan Sosial secara optimal dengan mempertimbangkan aspek likuidasi, solvabilitas, kehati-hatian, keamanan dana dan hasil yang memadai. Selanjutnya dalam masing-masing pasal yang berhubungan dengan bagaimana pelaksanaan dari masing-masing jenis jaminan yang terdapat dalam Undang-undang ini akan diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah.

JHT sebagai salah satu jenis jaminan yang juga ikut diatur dalam undang-undang ini, telah ada peraturan pelaksanaannya melalui Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program jaminan Hari Tua, yang Penulis singkat dengan PP JHT No.46 Tahun 2015. Ruang Lingkup yang diatur dalam PP ini adalah :

a. Pengertian.
b. Kepesertaan Dan Tata Cara Pendaftaran.
c. Besarnya Iuran dan Tata Cara Pembayarannya.
d. Sanksi Administratif.
e. Pengawasan.
f. Penganan Keluhan.
g. Ketentuan Penutup.

PP JHT No.46 Tahun 2015 ini diubah dengan PP Nomor 60 tahun 2015 dan sebagai tindak lanjutnya Pemerintah melalui Kementerian Tenaga Kerja menerbitkan Permenaker Nomor 19 Tahun 2015 tentang Tata Cara Pembayaran Jaminan Hari Tua. Kemudian Permenaker ini dirubah dengan Permenaker Nomor 5 tahun 2021, yang mengatur tentang Tata Cara Penyelenggaraan Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua.

Pada tahun 2020 Pemerintah Republik Indonesia mengundangkan UU Nomor 11 Tahun 2020 yang mengatur Tentang Cipta Kerja. Pada Undang-undang ini terdapat beberapa buah Undang- undang yang diatur dan untuk pelaksanaan diterbitkannya Peraturan Pemerintah. Undang-undang Ketenagakerjaan merupakan salah satu yang ikut diatur dalam UU Cipta Kerja. salah satu PP yang sangat kontroversial yang diterbitkan untuk melaksanakan aturan pasal tentang ketenagakerjaan adalah PP Nomor 2 tahun 2022 yang mengatur tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran jaminan Hari Tua, namun PP ini tidak dapat dilaksanakan karena mendapat banyak kritikan dan penolakan dari berbagai lini. salah satu aturan yang paling kontroversial tersebut adalah mengenai saat pencairan

JHT yang harus menunggu Usia Peserta berusia 56 tahun disamping aturan lainnya yang tidak memihak kepada tenaga kerja, akhirnya Permenaker ini dicabut dengan permenaker nomor 4 Tahun 2022 yang mengatur tentang Persyaratan Pencairan Jaminan Hari Tua. Poin Positif yang terdapat dalam aturan permenaker ini yang paling penting bagi Tenaga Kerja adalah, saat, tata cara dari Pencairan dari JHT bagi yang berhenti bekerja sebelum usia pensiun, dapat mencairkan JHT setelah satu bulan berhenti bekerja dengan kelengkapan administrasi yang lengkap kepada BPJS Ketenagakerjaan.

Berangkat dari permasalahan tersebut, sejatinya jaminan yang diberikan oleh negara dalam bentuk jaminan sosial telah diakomodir baik di Indonesia, maupun di negara lain. Selama ini dikenal 3 bentuk sistem jaminan sosial yang telah banyak dikenal masyarakat yaitu:[8]

---

[8] Meti Hermawanti. (2004). *Beda Sistem Ekonomi Politik, Beda Sisitem Jaminan Sosial Komparasi di Beberapa Negara.* Yogyakarta: Flamma Edisi 21 Vol, 10.

a. *Welfare State*

Diartikan bahwa pelayanan yang berkaitan dengan kesejahteraan warga negara sepenuhnya disediakan oleh pemerintah, khususnya pada pendidikan, pelayanan kesehatan, jaminan hari tua, dan kecelakaan kerja.

b. *Welfare Pluralism*

Konsep tentang jaminan sosial yang diserahkan kepada pasar atau swasta maupun kelompok masyarakat yang memberikan jaminan kepada lingkungannya. Model ini banyak diadopsi oelh Amerika dengan sistem ekonomi liberal.

c. *Welfare Society*

Sebuah sistem jaminan sosial yang muncul dari inisiatif masyarakat. Negara mempunyai peran yang kecil karena semua jaminan sosial menjadi tanggung jawab individu dan komunal. Konsep ini banyak diterapkan di negara dunia, termasuk Indonesia.

Di Indonesia telah menghadirkan program jaminan sosial yang mana dalam bentuk asuransi sosial, namun hanya mencangkup sebagian kecil pekerja di sektor formal, hal ini di perkuat bahwa dari 95 juta angkatan kerja, hanya 24,6 juta jiwa yang memperoleh jaminan sosial atau baru 12% dari jumlah penduduk.[9] Seiring berjalannya waktu, perlindungan bagi pekerja sejatinya telah diakomodir dalam Undang-undang ketenagakerjaan sebagaimana Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Disisi lain, terkhusus kepada jaminan yang diberikan kepada pembantu rumah tangga tidak termasuk kedalam pemeriksaan, dikarenakan sifatnya disini tidak mencari keuntungan. Tetapi walaupun tidak mencari keuntungan, ada perintah, ada upah, ada pekerjaan dan tiga poin tersebut masuk unsur dan wajib tunduk pada UU No. 13 Tahun 2003. Lalu, bagaimana pengawasan dan perlindungan kita terhadap orang itu. Nah kita pilah lagi, pekerja rumah tangga ini ada yang dinaungi badan hukum dan pekerja rumah tangga perorangan, terlepas daripada itu mereka adalah pekerja yang harus kita lindungi sesuai UU No. 13 Tahun 2003 dimana Pasal 14 ayat (1) menyebutkan tiga unsur yaitu upah, perintah, pekerjaan, maka atas tiga unsur tersebut pekerja harus dilindungi. Perlindungannya termasuk jaminan sosial, terdapat tiga yaitu jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan pensiun.[10]

3.2. Penerapan Aturan Perlindungan Jaminan Hari Tua Terhadap Kepesertaan Asisten Rumah Tangga Yang bekerja pada Pemberi Kerja Perorangan.

Sesuai dengan topik pembahasan penerapan aturan perlindungan jaminan hari tua kepada asisten rumah tangga yang bekerja pada pemberi kerja perorangan, maka penulis akan menganalisanya dari sudut kepesertaan, pertanggungjawaban pendaftaran dan kewajiban pembayaran iuran JHT.

a. Kepesertaan JHT

Kepesertaan JHT pada PP JHT No. 46 Tahun 2015 dapat ditemukan pada Pasal 4 yaitu**:**

(1). Peserta program JHT terdiri atas :

a. Peserta Penerima Upah yang bekerja pada Pemberi Kerja selain Penyelenggara Negara, dan

b. Peserta Bukan Penerima Upah.

(2). Peserta Penerima Upah Yang bekerja pada Pemberi Kerja selain penyelenggara Negara sebagaimana yang dimaksud oleh ayat (1) huruf a terdiri atas :

a. Pekerja Pada Perusahaan.

b. Pekerja pada Orang Perseorangan, dan

c. Orang Asing yang bekerja di Indonesia paling singkat 6 bulan dalam setahun.

(3). Peserta bukan Penerima Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf B, meliputi :

---

[9] Eddy Kiswanto. (2005). "Negara Kesejahteraan (Walfare State) : Mengembalikan Peran Negara Dalam Pembangunan Kesejahteraan Sosial Di Indonesia", *Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik,* 9 (2), p. 102.

[10] Wawancara dengan UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Provinsi Sumatera Barat, Muhammad Ali Annafiah, Rabu 19 Oktober 2022.

a. Pemberi Kerja.

b. Pekerja di luar hubungan kerja atau Pekerja Mandiri, dan

c. Pekerja yang tidak termasuk huruf b yang bukan menerima Upah.

b. Kewajiban Mendaftarkan Kepesertaan JHT

Kewajiban untuk mendaftarkan kepesertaan JHT diatur dalam Pasal 5 dan 6 yaitu :

Pasal 5.

Dalam hal Pekerja Penerima Upah yang bekerja pada Pemberi kerja selain Penyelenggara Negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 Ayat (2) huruf a, bekerja pada beberapa perusahaan. Pemberi Kerja Masing-masing Perusahaan wajib mengikutsertakan Pekerjanya dalam Program JHT sesuai Penahapan kepesertaan nya.

Pasal 6

Dalam hal Pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 Ayat (3) huruf a memiliki perusahaan lebih dari 1 (satu) Pemberi Kerja wajib ikut program JHT di setiap perusahaannya.

c. Kewajiban pembayaran Iuran JHT Bagi Penerima Upah

Diatur oleh Pasal 16 dan 17 yaitu:

Pasal 16

(1). Iuran JHT bagi peserta penerima Upah yang bekerja pada Pemberi Kerja selain penyelenggara negara sebesar 5,7 % (lima koma tujuh persen dari Upah dengan dari upah dengan ketentuan sebagai berikut :

a. 2 % (dua Persen) ditanggung oleh pekerja;

b. 3,7 % (tiga koma tujuh persen) ditanggung oleh Pemberi Kerja.

(2). Besarnya iuran JHT bagi peserta penerima Upah yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara dilakukan evaluasi secara berkala paling lama 3 (tiga) tahun yang ditetapkan dengan peraturan pemerintah.

Pasal 17

(1). Upah yang dijadikan dasar pembayaran iuran JHT bagi peserta penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara adalah upah sebulan.

(2). Upah sebulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bagi peserta yang bekerja pada pemberi kerja yang dijadikan dasar adalah upah pokok.

Uraian terhadap poin a, b, c diatas adalah sebagai berikut: Pertama, Dari status pekerja penerima Upah, ART termasuk kedalam Pekerja Penerima Upah dari pemberi Kerja perorangan, yaitu Majikan Rumahh Tangga, hanya saja Majikan pemberi kerja bukanlah berbentuk perusahaan, sehingga penerapan dari kewajiban terhadap Pemberi Kerja seperti yang diatur dalam Pasal 5 dan 6 tidak dapat diterapkan kepada mereka.

Kedua, Apabila ART ini dikategorikan sebagai Peserta Bukan penerima Upah (PBU) atau Mandiri, seperti yang diatur pada Ayat 3 huruf b, menurut penulis ini juga sangat tidak tepat sekali, karena ART menerima Upah dan Upah itulah yang merupakan tujuan utama yang dicari. Sementara kalau Pekerja Mandiri atau Pekerja yang bukan Penerima Upah, adalah pekerja yang mendapatkan penghasilan karena usahanya sendiri seperti Pedagang, Petani, Sopir Angkot, nelayan dan lainnya. Pekerja Bukan penerima Upah ini berkewajiban mendaftarkan dirinya secara mandiri.

Ketiga, kewajiban pembayaran iuran JHT yang komposisinya sudah ditentukan masing-masingnya, maka terhadap ART penerima Upah dari Pemberi Kerja Perorangan atau Majikan yang bukan Perusahaan bagaimana pula bentuk kewajiban tersebut, karena biasanya Pemberi Kerja Majikan Rumah Tangga tidak merasa ataupun memang tidak ada kewajiban seperti itu, kecuali yang berbentuk perusahaan.

Keempat, secara teori kepesertaan dari JHT ini bersifat sukarela, tetapi dalam salah satu Pasal PP JHT menyatakan bahwa, kewajiban Pendaftaran kepesertaan dari Pekerja Penerima Upah merupakan kewajiban dari Pemberi Kerja, walaupun dalam melakukan pendaftaran bisa dilakukan oleh si penerima upah itu sendiri dengan membawa beberapa persyaratan administrasi, salah satunya perjanjian kerja. Bagaimana dengan ART yang jelas-jelas bekerja bukan pada pemberi kerja berbentuk perusahaan, perjanjian kerja yang mana yang mau mereka lampirkan. Karena hampir semua ART yang bekerja pada Pemberi Kerja perorangan yang bukan Perusahaan, biasanya karena kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan hidup, sehingga mereka akan melaksanakan jenis pekerjaan tersebut selama dia mampu. Apakah dengan dia sudah mau melakukan pekerjaan tersebut, sudah dianggap ada kesepakatan yang nantinya dituangkan kedalam suatu bentuk tertulis sehingga bisa dijadikan sebagai pedoman bagi kedua belah pihak nantinya. Hal ini akan sangat berbeda kalau ART sebagai penerima Upah yang disalurkan oleh yayasan/badan yang bergerak dibidang itu.

Kelima, sehubungan dengan keempat di atas di atas, penulis masih belum bisa lagi menemukan suatu aturan yang tepat dan bisa diterapkan kepada ART sebagai peserta JHT, walaupun begitu penulis lebih mengarahkan kepada mereka untuk ikut JHT secara Mandiri, dengan catatan saat melakukan pendaftaran ART disarankan untuk membuat suatu perjanjian Kerja dengan Majikan pemberi Kerja yang diketahui oleh RT ataupun Lurah tentang keterangan pekerjaannya. Sehingga dengan demikian ART ini bisa mendapatkan kesempatan untuk menjadi Peserta JHT. Status ART disini dianggap sebagai pihak yang mengadakan usaha secara mandiri yaitu menjadi ART dan menawarkan pekerjaan kepada Pemberi kerja Perorangan dengan ketentuan yang mereka sepakati bersama, nanti akan dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja mandiri yang diketahui oleh RT, Lurah dan lainnya sebagai pihak yang berwenang, untuk memberikan kekuatan hukum dalam membantu ART untuk mendapat kesempatan menjadi peserta JHT.

Sedangkan besaran penghasilannya tergantung berapa akumulatif yang dia dapatkan selama satu bulan, semisalnya bekerja di beberapa Rumah tangga. Kondisi ini pernah penulis jumpai pada 1(satu) orang ART yang bekerja secara Part time di 4 Majikan Rumah Tangga. ART ini dahulu nya adalah seorang karyawan di sebuah Restoran yang terkenal dan berhenti karena melahirkan dan membesarkan anaknya. Saat anak sudah besar ART ini mulai lagi mencari pekerjaan, tapi hanya ada kesempatan untuk menjadi ART secara Part Time di 4 Rumah tangga. Berbekal pengalaman selama menjadi karyawan di restoran ART ini menyampaikan hal itu juga kepada keempat Majikannya. Pertama kali si Majikan merasa keberatan, karena selain kurang memahami juga merasa keberatan karena dengan adanya iuran ini akan menambah pembayaran upah bagi si ART. Tapi setelah dijelaskan dan akhirnya ada seorang majikannya yang menyanggupi untuk menambah pembayaran iuran tersebut dengan kompensasi, jam kerja atau volume kerja ART di rumahnya ditambah.[11]

Masih sekitar kepesertaan ART sebagai peserta JHT ada pertanyaan dari Bapak Abdul Hakim dalam suatu Diskusi di Lombok pada bulan Juli 2022[12], dimana pada saat itu bertanya "kenapa ART tersebut tidak disarankan untuk ambil jenis jaminan Kesehatan atau kecelakaan Kerja. Pertanyaan tersebut juga sudah pernah penulis tanyakan kepada mereka, pada umumnya mereka menjawab, bahwa kalau Jaminan Kesehatan mereka sudah mendapatkan dari pemerintah melalui Kartu Indonesia Sehat (KIS). Sedangkan jaminan Kecelakaan kerja, sudah menjadi kebiasaan dan sesuai juga dengan kearifan lokal di daerah kalau ada kecelakaan selama melaksanakan pekerjaan, tanggung jawab pengobatannya ditanggung oleh majikan tempat bekerja, hanya saja tentu tidak semua tanggungan tersebut mereka dapatkan seperti yang terdapat dalam Perlindungan dalam JKK.[13]

Sejatinya perlindungan yang diberikan kepada ART terlebih kepada standar yang diberikan oleh pemberi kerja, sebagaimana di jelaskan didalam Konvensi Nomor 189 mengenai Kerja Layak Bagi Pekerja Rumah Tangga (Konvensi ILO). Namun, Indonesia belum meratifikasi atas konvensi ini,

[11] Hasil Wawancara dengan Sriwahyuni, ART, Peserta JHT yang bekerja di empat Majikan RT, tgl 4 April 2022.

[12] Abdul Hakim, Konferensi Pengajar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Lombok ,27-28 Juli 2022

[13] Wawancara dengan Dilla, ART spesial Menyetrika di 10 (sepuluh) Majikan, 10 April 2022.

padahal sejatinya konvensi ILO dinilai mampu untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja. Pada dasarnya didalam Konvensi ILO dijelaskan standar minimal salah satunya berupa jam kerja, pengupahan, keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial, standar mengenai pekerja rumah tangga anak, standari mengenai pekerja tinggal di dalam, agen ketenagakerjaan swasta, standari mengenai pekerja rumah tangga mingram, agen ketenagakerjaan swasta, dan penyelesaian perselisihan, pengaduan, penegakan. Keselamatan dan kesehatan kerja serta jaminan sosial sebagaimana dijelaskan pada Konvensi ILO bahwa pada keselamatan dan kesehatan kerja harus memenuhi syarat berupa hak atas lingkungan kerja yang aman dan sehat, serta langkah-langka diadakan untuk menjamin keselamatan dan kesehatan kerja.[14] Kemudian pada jaminan sosial harus juga memenuhi syarat atas perlindungan jaminan sosial termasuk tunjangan persalinan, serta kondisi yang tidak kurang menguntungkan dari pada kondisi yang berlaku untuk pekerja secara umum.[15]

3.3. Permasalahan Yang timbul Dalam Penerapan Kepesertaan ART Menjadi Peserta Jaminan Hari Tua.

Ada 2 (dua) hal permasalahan yang dapat penulis lihat dalam penerapan kepesertaan ART sebagai Peserta JHT, yaitu, pertama dari sisi Perundang-undangannya dan kedua dari sisi Masyarakat.

> "Peraturan perundangundangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundangundangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis."[16]

Dari segi perundang-undangan, sesuai dengan pembahasan penulis Pada bagian 2 yaitu aturan Kepesertaan, Kewajiban Pendaftaran dan kewajiban pembayaran. Menurut Penulis aturan yang lengkap dan tegas belum kelihatan, terutama sekali penegasan aturan dan syarat-syarat bagi Peserta JHT Penerima Upah dari pemberi kerja Perorangan yang bukan berbentuk Perusahaan. Poin ini kurang jelas dan belum lagi bisa memberikan penjelasan yang terang yang mana contoh Peserta JHT tersebut yang menerima Upah dari pemberi kerja perorangan. Kondisi ini beda dengan adanya peserta yang Mandiri, jelas-jelas ada aturannya kalau mereka ini bukan penerima upah, tapi punya usaha sendiri dan diberikan contoh, petani, nelayan, sopir angkot, dan pedagang.

Dari segi masyarakat, Dalam membahas masyarakat ini, dapat dipandang dari dua sisi yaitu masyarakat yang diharuskan untuk menjadi Peserta JHT, sesuai dengan ketentuan Pasal 4 PP JHT dan juga Masyarakat Pemberi Kerja Baik berbentuk Perusahaan maupun Perorangan yang mempekerjakan Tenaga kerja.

Dari aspek masyarakat ART Yang harus menjadi Peserta JHT, Permasalahan yang sering penulis lihat di sini adalah karena sifat dari JHT yang sukarela, dalam arti tidak ada paksaan sehingga seringkali ini diabaikan saja oleh kedua belah pihak. Alasan klasik adalah karena adanya tambahan dana yang keluar dari penghasilannya. Bagi Penerima Upah akan mengurangi Upahnya sebesar 2%, sementara bagi Pemberi kerja akan menambah Pengeluaran sebesar 3,7%, sementara hasil yang mereka dapatkan belum nyata kelihatan saat itu, sehingga adanya anggapan bahwa dana tersebut hanya terbuang sia - sia.

Permasalahan lain yang juga sering penulis temui kenapa Art penerima Upah tidak mau untuk menjadi peserta JHT, adalah karena adanya kearifan lokal di daerah tempat mereka berasal yang masih punya rasa kekeluargaannya akrab, Seandainya salah seorang dari anggota keluarga yang sudah tua atau sudah tidak bekerja lagi, mereka biasanya tidak akan membiarkan anggota /anak ponakan mereka untuk hidup sendirian, mereka ada kalanya dibawa oleh anak mereka atau familinya satu kaum/ marga untuk tinggal atau hidup dengan mereka, sehingga biaya hidup dan lainnya akan ikut ditanggung, hal ini juga disampaikan oleh Bapak Ahmad Ansyori di Lombok .[17]

---

[14] Pasal 13 Konvensi Nomor 189 mengenai kerja layak bagi pekerja rumah tangga.
[15] Pasal 14 Konvensi Nomor 189 mengenai kerja layak bagi pekerja rumah tangga.
[16] Zainal Asikin, et.al. (1993). *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, p. 5
[17] Ahmad Anshori, Op.Cit , Lombok 28-29 juli 2022.

Permasalahan yang sering penulis temui adalah adanya pemahaman yang kurang dari masyarakat ini Pemberi Upah tentang pentingnya ART yang bekerja dengan mereka untuk sarankan menjadi peserta JHT, karena efeknya nanti pun untuk keselamatan kesejahteraan bagi ART juga. Walaupun ada penambahan pengeluaran akibat dibayarkan kepada iuran JHT ART, nantinya bisa juga dikompensasikan dengan pekerjaan mereka, yang penting bagaimana ART jadi ikut menjadi Peserta JHT

Terkait upaya Dinas Ketenagakerjaan Dalam Merangkul ART Penerima Upah dari Majikan Pemberi Kerja Perorangan diketahui bahwa ,[18] ketenagakerjaan itu dibagi atas satu pengantar kerja, mempersiapkan orang-orang yang akan bekerja, mendata orang-orang angkatan kerja. Lalu, hubungan industrial yang ada di kabupaten/kota masing-masing, fungsionalnya sebagai pegawai perantara atau mediator, yang akan dimediasi adalah perselisihan hak. Hukum ketenagakerjaan ini unik, ada hubungan perdata ada hubungan pidana. Perdatanya karena ada perjanjian kerja, ada pihak-pihak yang dilindungi makanya ada mediasi, sidangnya lebih ke hubungan industrial kalau ada pelanggaran disana, jadi berperkara di hubungan industrial. Kalau di pengawasan lebih ke penegakan hukumnya, aturan undang-undang yang ada di tenaga kerja. Jadi ada pidana ada perdata, pidana ini kan ada pidana khusus makanya penegakan hukumnya ada penyidik disini, penyidik pegawai negeri sipil itu orang yang menggiring ke pengadilan.

Ada perbedaan penegakan hukum tenaga kerja dengan tenaga hukum lainnya. Hukum ketenagakerjaan ini walaupun sudah sah suatu perbuatan tersebut melawan hukum, tetapi pengawas ketenagakerjaan ini diatur lagi bagaimana tata cara pelaksanaan pengawasan di Peraturan Menteri Nomor 33 Tahun 2016. Jadi harus ada edukasi terlebih dahulu, jika edukasi tidak mempan, maka dilakukan penegakan hukum diluar pengadilan diberikan sanksi pencabutan sebagian izin dan sebagainya. Kalau ini masih belum mempan juga maka akan digiring ke pengadilan, tindak pidananya ada tindak pidana ringan ada tindak pidana khusus. Tindak pidana ringan ini hukuman yang dibawah 3 bulan, jika sudah lebih dari 3 bulan maka itu tindak pidana berat atau khusus. Tindak pidana ringan itu seperti tidak melapor, kalau mengenai upah itu tidak bisa tindak pidana ringan, bpjs itu juga tindak pidana berat kalau sudah masuk uangnya diambil tapi tidak disetor, ini tindak pidana penggelapan.

Sekarang bagaimana dengan pekerja rumah tangga. Pekerja-pekerja yang diawasi harus tunduk dengan undang-undang ketenagakerjaan itu diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003. Untuk pembantu rumah tangga tidak termasuk pemeriksaan, karena sifatnya disini tidak mencari keuntungan. Tetapi walaupun tidak mencari keuntungan, ada perintah, ada upah, ada pekerjaan dan tiga poin tersebut masuk unsur dan wajib tunduk pada UU No. 13 Tahun 2003. Lalu, bagaimana pengawasan dan perlindungan kita terhadap orang itu. Nah kita pilah lagi, pekerja rumah tangga ini ada yang dinaungi badan hukum dan pekerja rumah tangga perorangan, terlepas daripada itu mereka adalah pekerja yang harus kita lindungi sesuai UU No. 13 Tahun 2003 dimana Pasal 14 ayat (1) menyebutkan tiga unsur yaitu upah, perintah, pekerjaan, maka atas tiga unsur tersebut pekerja harus dilindungi. Perlindungannya termasuk jaminan sosial, terdapat tiga yaitu jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan pensiun.

Sehubungan dengan Upaya Dinas Ketenagakerjaan dalam merangkul ART yang bekerja pada Majikan pemberi kerja perorangan untuk menjadi peserta JHT, sebenarnya kalau dari segi upaya sudah ada seperti adanya sosialisasi baik di media elektronik, Media Cetak maupun media Sosial seperti yang disampaikan oleh Kepala Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Barat dalam pertemuan Dosen Pengajar Ketenagakerjaan di Ruang Kerja Kepala Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Barat tahun 2021[19] Lebih lanjut disampaikan upaya lain yang dilakukannya dengan sistem jemput bola ke perusahaan pemberi kerja. Hanya saja sesuai dengan apa yang sudah disampaikan di

[18] Wawancara dengan UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Provinsi Sumatera Barat, Rabu 19 Oktober 2022.

[19] Diskusi terbatas, dengan Izurdin (Amh tahun 2022), Kepala Disnaker Provinsi Sumbar, dengan Khairani, Lerri pattra, Anton Rosari, September 2021.

atas, baik segi pemahaman ataupun manfaat serta tujuan adanya JHT itu sendiri yang tidak dipahami oleh para pihak, ditambah lagi bersifat sukarela, ditambah lagi dengan kondisi negara pada dua tahun terakhir ini *Covid* melanda, sehingga anggaran untuk bersosialisasi berkurang karena anggaran harus dialihkan sebagainya untuk mengatasi Pandemi *Covid-19*.[20].

4. Penutup

Dari pembahasan yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa eksistensi perlindungan JHT dalam BPJS sudah ada sejak diundangkannya UU Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yaitu pada Pasal Pasal 35-37. Selanjutnya perlindunga itu dimuat dalam PP Nomor 46 Tahun 2015 yang sudah beberapa kali diubah, terakhir sejak diundangkannya UU Cipta Kerja pada tahun 2020 yaitu UU Nomor 11 Tahun 2020, yang diikuti dengan PP nomor 2 Tahun Tahun 2022, tentang tata cara pencairan dana JHT. Tapi karena PP ini banyak mendapatkan pertentangan dari semua pihak maka diterbitkan kembali PP Nomor 4 Tahun 2022. Sehingga pedoman pencairan JHT kembali kepada aturan sebelumnya. Penerapan Aturan JHT Pada ART yang bekerja pada Majikan pemberi Kerja Perorangan bukan Badan Hukum, kurang jelas pengaturan dalam PP dan Permenaker, sehingga membingungkan untuk menempatkan ART Penerima Upah dari Majikan Pemberi Kerja Perorangan bukan perusahaan untuk diterapkan aturan yang mana, aturan untuk Peserta Mandiri juga kurang tepat diterapkan pada ART ini. Permasalahan yang menyebabkan kurangnya ART menjadi Peserta JHT ada dua, yaitu dari sisi perundang-undangan yang kurang tegas memberikan maksud dan klasifikasi terhadap ART Penerima upah dari Majikan Memberi Upah yang bukan Perusahaan. Sedangkan Permasalahan Kedua adalah berasal dari Masyarakat itu sendiri. Dalam hal ini ada dua jenis masyarakatnya ART dan Pemberi kerja. Pemahaman terhadap Manfaat dan tujuan dari jadi peserta JHT ini kurang mereka pahami, mereka hanya menganggap, pembayaran iuran hanya untuk menambah uang keluar dengan hasilnya belum dapat kelihatan dalam waktu dekat. Selanjutnya adanya kearifan lokal berupa adat kebiasaan yang selalu akan melindungi salah seorang keluarga/kemenakan/ famili seandainya tidak lagi bekerja atau sudah tua untuk dibawa dan dirawat oleh keluarga /famili /ponakan. Upaya Disnaker dalam melakukan sosialisasi tentang JHT ini, sebenarnya sudah ada, tetapi terkendala selain karena Dana yang terbatas, juga karena adanya pandemi *Covid* sehingga tidak leluasa untuk turun kelapangan karena ada aturan kesehatan yang melarang, terakhir Dana tersebut dialihkan pendanaan kesehatan mengaDari kesimpulan di atas dapat disarankan, pertama, sebaiknya diberikan Nomenklatur yang jelas dalam aturan perundang-undangan tentang JHT ini, terutama tentang Pekerja Penerima Upah dari Pekerja Bukan Perusahaan sehingga nantinya akan memudahkan untuk mengelompokan pekerja tersebut masuk kategori. Kedua, sehubungan dengan upaya yang dilakukan oleh Disnaker dalam rangka sosialisasi JHT ini kepada masyarakat terutama pekerja yang bekerja pada Orang perorangan yang bukan Penerima Upah, terutama ART, disarankan Disnaker untuk bekerja sama dengan kelurahan atau yang terendah RT di lingkungan wilayah kerja nya, untuk menghadirkan majikan pemberi kerja dalam sosialisasi tersebut, sehingga tepat sasaran.

Referensi

Buku

Andrian Sutedi .(2009), *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika)

Meti Hermawanti, 2004, Beda Sistem Ekonomi Politik, Beda Sisitem Jaminan Sosial Komparasi di Beberapa Negara. Yogyakarta: Flamma Edisi 21 Vol, 10.

Zainal Asikin, et.al. (1993). *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada).

[20] Ibid.

Jurnal

Eddy Kiswanto, Negara Kesejahteraan (Walfare State*): Mengembalikan Peran Negara Dalam Pembangunan Kesejahteraan Sosial Di Indonesia*, Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik, 9 (2): 102.

Ida Hanifah. (2020). "Kebijakan Perlindungan Hukum bagi Pekerja Rumah Tangga melalui Kepastian Hukum" *Jurnal Legislasi Iindonesia* 17 (2) , : 193-208.

Luhur Sanitya Pambudi. (2019). "Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Bukan Penerima Upah di Wilayah Kota Semarang Ditinjau Dari Permenaker Nomor 1 Tahun 2016" *Indonesian State Law Review,* 1 (2): 205-228.

Rudy Hendra Pakpahan dan Eka N. A. M. Sihombing. (2012). "Tanggung Jawab Negara dalam Pelaksanaan Jaminan Sosial (Responsibility State in the Implementation of Social Security)" *Jurnal Legislasi Indonesia*, 9(2): 163-174.

Zulkarnain Ridlwan. (2012). "Negara Hukum Indonesia Kebalikan Nachtwachterstaat", *Fiat Justitia Jurnal Imu Hukum*, 5(2): 141-152

Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem jaminan Sosial nasional. Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2013.

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015.

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015.

Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2022.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 tahun 2021.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 tahun 2022.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2022.

Konvensi International Labour Organization Nomor 189.