

Perlindungan Hukum terhadap Pekerjaan Rumah Tangga yang Bekerja melalui Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga

Nor Ainah¹, Saprudin²

^{1,2} Program Studi Magister Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Lambung Mangkurat

e-mail: norainahind@gmail.com¹, saprudin@ulm.ac.id²

Abstrak

Tujuan dari penelitian adalah untuk menganalisis hubungan hukum terhadap pekerja rumah tangga dengan lembaga penyalur tenaga kerja pekerja rumah tangga dan majikan serta menganalisis implementasi sanksi bagi lembaga penyalur pekerja rumah tangga yang tidak memiliki izin operasional. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian Normatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Pertama*, bahwa hubungan antara lembaga penyalur pekerja rumah tangga, pekerja rumah tangga, dan majikan dalam kasus ini memenuhi definisi alih daya. Yayasan Val The Consultant bertindak sebagai pemberi kerja, pekerja rumah tangga sebagai penerima kerja alih daya, dan orang tua anak sebagai pengguna jasa alih daya. *Kedua*, Lembaga penyalur pekerja rumah tangga yang tidak berizin seperti Yayasan Val The Consultant Indonesia, menimbulkan masalah karena tidak memenuhi syarat-syarat yang diatur dalam undang-undang. Implementasi terkait sanksi bagi lembaga penyalur pekerja rumah tangga yaitu dengan diterapkan sanksi sesuai dengan berdasarkan Pasal 515 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2021 tersebut.

Kata kunci: *Perlindungan Hukum, Pekerja Rumah Tangga, Lembaga Penyalur*

Abstract

The aim of the research is to analyze the legal relationship between domestic workers and domestic worker labor agencies and employers as well as analyze the implementation of sanctions for domestic worker agencies that do not have operational permits. The method used in this research is the Normative research method. The research results show that First, that The relationship between domestic worker agencies, domestic workers, and employers in this case meets the definition of outsourcing. The Val The Consultant Foundation acts as an employer, domestic workers as recipients of outsourced work, and children's parents as users of outsourced services. Second, Unlicensed domestic worker agencies, such as the Val The Consultant Indonesia Foundation, cause problems because they do not fulfill the requirements set out in law. Implementation of related sanctions for institutions that distribute domestic workers is by applying sanctions in accordance with based on Article 515 paragraph (1) Government Regulation Number 5 of 2021 the.

Keywords : *Legal Protection, Domestic Workers, Distribution Agencies*

PENDAHULUAN

Pekerja Rumah Tangga merupakan salah satu jenis pekerjaan dengan angka tenaga kerja terbesar di Asia, tidak terkecuali di Indonesia. Secara umum, pekerja rumah tangga diartikan sebagai setiap orang yang bekerja pada lingkup rumah tangga untuk melakukan pekerjaan domestik serta menerima upah atas pekerjaannya tersebut. Keberadaan pekerja rumah tangga lebih dikenal dengan sebutan pembantu rumah tangga, yang sudah tidak asing lagi dalam kehidupan di Indonesia. Disisi lain adanya kebutuhan atas bantuan orang

lain untuk menyelesaikan pekerjaan rumah tangga yang seharusnya dikerjakan sendiri oleh penghuni rumah.

Berdasarkan data Catatan Tahunan periode 2022 oleh Komnas Perempuan, jumlah kasus kekerasan berbasis gender terhadap perempuan sepanjang tahun 2021 mencapai 338.496 kasus, jumlah tersebut mengalami peningkatan dibanding tahun sebelumnya yang hanya sebanyak 226.062 kasus. Pekerjaan sebagai pekerja rumah tangga sering dianggap sebagai pekerjaan yang termarginalkan yang pada akhirnya berakibat pada perlindungan bagi pekerja rumah tangga yang sering kali diabaikan oleh pemangku kebijakan. Hal ini terlihat dari tidak adanya ketentuan khusus (*lex specialis*) seperti undang-undang yang mengatur tentang perlindungan pekerja rumah tangga secara komprehensif. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menjadi landasan hukum ketenagakerjaan di Indonesia memang banyak mengatur tentang hak dan perlindungan terhadap pekerja. Namun, pekerja yang dimaksud dalam regulasi tersebut tidak mengakomodir perlindungan bagi pekerja informal seperti pekerja rumah tangga.

Secara yuridis Pasal 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan. Pemerintah telah membuat satu peraturan yang bertujuan untuk melindungi pekerja yang berkaitan dengan PKWT. Dalam Pasal 59 Ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan telah disebutkan bahwa : “Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun”. Pasal tersebut memiliki arti bahwa pengusaha bisa mengambil waktu seminimal mungkin dalam masa perjanjian waktu tertentu. PKWT sangat dimungkinkan dilakukan dalam waktu 6 (bulan) atau 1 (satu) tahun jika pengusaha menghendaki. Dampak dari pengaturan PKWT ini jelas menimbulkan rasa cemas bagi pekerja, sebab mereka tidak tahu kepastian nasib dalam menjalin hubungan kerja.

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara pekerja/buruh dengan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu siburuh mengikatkan dirinya kepada pihak lain untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan siburuh dengan membayar upah. Hal terpenting dalam suatu perjanjian adalah perjanjian yang dibuat tersebut harus secara sah dan memenuhi syarat-syarat yang diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata.

Sebagai pihak swasta yang menjual jasa, penyalur pekerja rumah tangga tentunya lebih mendahulukan kepentingan pengguna jasa yang merupakan sumber pendapatan, akan tetapi yang menjadi masalah utama adalah lembaga sebagai penyalur pekerja rumah tangga tersebut sering kali belum memiliki izin, sehingga dalam hal ini merugikan pekerja rumah tangga dan majikan yang memakai jasa tersebut, sepertihalnya lembaga penyalur pekerja rumah tangga yang bernama Yayasan Val The Consultant Indonesia yang tidak memiliki izin padahal sudah beroperasi sejak Tahun 2012 sampai sekarang dan banyak masyarakat yang menggunakan jasa pekerja rumah tangga dari lembaga penyalur pekerja rumah tangga Yayasan Val The Consultant Indonesia tersebut. Anwar Sanusi selaku Sekretaris Jenderal Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) pada Minggu 31 Maret 2024, mengemukakan bahwa agen penyalur bernama Yayasan Val the Consultant Indonesia belum memiliki izin beroperasi, Anwar Sanusi menyebut, saat ini proses perizinan yayasan tersebut dinyatakan belum lengkap. Anwar menceritakan kronologis permohonan perizinan Val the Consultant Indonesia yang awalnya mengajukan perizinan berusaha di bidang jasa aktivitas Penempatan Pekerja Rumah Tangga (KBLI 78103). Perizinan pun telah dilakukan verifikasi dokumen pada Januari 2024. Tim Kemnaker didampingi perwakilan dari Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya melakukan verifikasi lapangan pada 28 Februari 2024 sampai 1 Maret 2024. Berdasarkan hasil verifikasi tersebut, masih terdapat kekurangan dokumen yang harus diperbaiki, salah satunya belum dicantumkan kode KBLI 78103 dalam Akta Pendirian. Izin pun tidak dapat diterbitkan sebelum Akta Pendirian diubah, serta

dokumen lainnya yang belum sesuai dengan persyaratan yang berlaku. Izin dapat diterbitkan apabila kekurangan dokumen dapat dilengkapi. Padahal Val the Consultant Indonesia berdiri sejak 2012. Yayasan tersebut merupakan layanan konsultan resmi dan manajemen rekrutmen profesional pengasuhan anak, pekerja rumah tangga dan driver.

Dengan adanya lembaga penyalur pekerja rumah tangga, maka menimbulkan adanya 3 pihak terkait hubungan kerja yaitu antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja, perusahaan penyedia jasa pekerja dengan perusahaan penyedia pekerjaan, dan juga perusahaan dengan pekerja. Hal ini akan menimbulkan pertanggungjawaban yang berbeda pula dengan sistem ketenagakerjaan pada umumnya. Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah mensyaratkan adanya Peraturan Pemerintah untuk mengatur mengenai perlindungan pekerja yang menjadi tanggungjawab lembaga penyalur pekerja rumah tangga. Peraturan Pemerintah tersebut tercantum dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015. Peraturan Pemerintah tersebut telah menentukan pekerja rumah tangga tersebut pada dasarnya merupakan karyawan dari lembaga penyalur. Mereka pun digaji oleh lembaga penyalur, dimana pemenuhan hak dan semua perlindungan pekerja kepada lembaga penyalur, dan dapat dialihkan hak-hak pekerja apabila melakukan pergantian lembaga penyalur tetapi selama objek pekerjaan tersebut masih ada. Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tersebut tidak berjalan lancar serta terdapat kekurangan dan kendala. Menurut Kartika Dewi Mulyanto yang mengatakan bahwa Indonesia belum meratifikasi konvensi *International Labour Organization* No. 189 tentang Pekerja Layak Bagi pekerja rumah tangga dalam upaya untuk memperkuat perlindungan hukum hak-hak pekerja rumah tangga dan meningkatkan derajat pekerja rumah tangga di Indonesia.

Pada penelitian ini akan meneliti (1) Bagaimana hubungan hukum terhadap pekerja rumah tangga dengan lembaga penyalur tenaga kerja pekerja rumah tangga dan majikan?, dan (2) Bagaimana implementasi sanksi bagi lembaga penyalur pekerja rumah tangga yang tidak memiliki izin operasional?

METODE

Dalam penulisan ini peneliti menggunakan jenis penelitian Dalam penelitian Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam meneliti permasalahan pada penelitian ini adalah penelitian hukum normatif. Penelitian normatif adalah penelitian terhadap sistematika hukum, yaitu penelitian yang tujuannya adalah untuk mengadakan identifikasi terhadap pengertian-pengertian atau dasar dalam hukum. Penelitian ini dilakukan guna mendapatkan bahan-bahan berupa teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan hukum yang berhubungan dengan pokok bahasan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga Dengan Lembaga Penyalur Tenaga Kerja Pekerja Rumah Tangga Dan Majikan

1. Hubungan Kerja dalam Perspektif Perdata dan Ketenagakerjaan

Hubungan hukum dalam bahasa belanda ialah *rechtsbetrekkingen*, Hubungan hukum ini merujuk pada jenisnya terdapat tiga jenis yang berbeda, antara lain *eenzijdige rechtsbetrekkingen* atau hubungan hukum bersegi satu sebagai mana yang tertuang dalam Pasal 1234 BW yang menyatakan bahwa tiap-tiap perikatan adalah untuk memerikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu, *tweezijdige rechtsbetrekkingen* atau hubungan hukum bersegi dua sebagaimana tertuang dalam yang menjelaskan mengenai suatu perikatan antara satu orang dan lainnya, dan hubungan satu subyek hukum dengan subyek hukum lainnya. Berdasarkan penjelasan dalam Pasal 1313 BW menyebutkan bahwa suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih, sehingga dengan terjadinya sebuah perjanjian maka perjanjian tersebut akan menjadi peraturan yang mengikat kedua belah pihak atau lebih sesuai dengan isi perjanjian.

Hubungan kerja yang terjalin antara majikan dengan pekerja berdasarkan Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa: hubungan kerja adalah hubungan antar pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dengan majikan atau pemberi kerja. Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subyek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subyek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh.

Hubungan kerja merupakan satu ikatan pekerjaan dibandingkan seseorang (pengusaha) yang menyediakan pekerjaan atau memberi perintah untuk suatu pekerjaan yang harus dikerjakan secara baik dan benar. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah, sepertihalnya yang termaktub dalam Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Namun, dalam praktiknya, konstruksi hubungan ini seringkali tidak berjalan sesuai dengan ketentuan hukum. Banyak lembaga penyalur pekerja rumah tangga yang tidak memiliki izin operasional, perjanjian kerja antara pekerja rumah tangga dan lembaga penyalur pekerja rumah tangga tidak tertulis, dan hak-hak pekerja rumah tangga seringkali terabaikan. Hal ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja rumah tangga dalam sistem alih daya masih perlu ditingkatkan.

Selain itu, hubungan antara pekerja rumah tangga dan majikan seringkali bersifat paternalistik, di mana majikan dianggap sebagai "pelindung" dan pekerja rumah tangga sebagai "klien". Hal ini dapat menyebabkan ketidaksetaraan dalam hubungan kerja dan rentan terhadap eksploitasi. Oleh karena itu, penting untuk memperkuat posisi tawar pekerja rumah tangga dan memastikan bahwa hak-hak mereka dilindungi secara hukum.

2. Hubungan Kerja Antara Pekerja Rumah Tangga Dengan Lembaga Penyalur Tenaga Kerja Pekerja Rumah Tangga dan Majikan

Lembaga penyalur pekerja rumah tangga berdasarkan Pasal 1 ayat (4) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 pekerja rumah tangga sebagai pekerja yang memiliki ikatan dengan lembaga penyalur pekerja rumah tangga maka memiliki beberapa hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja yang harus dipenuhi, dalam hal ini merujuk pada Pasal 22 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 yang menyatakan bahwa lembaga penyalur pekerja rumah tangga tidak diperbolehkan memungut imbalan jasa dari pekerja rumah tangga atau dapat diartikan bahwa segala hal yang didapatkan oleh pekerja rumah tangga dalam pekerjaannya merupakan seluruhnya hak milik pekerja rumah tangga. Namun, lembaga penyalur pekerja rumah tangga memiliki hak mendapatkan imbalan jadi dari Pengguna, kemudian lembaga penyalur pekerja rumah tangga juga memiliki kewajiban terhadap pekerja rumah tangga sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 23, yaitu:

- a. Menyeleksi calon Pengguna;
- b. Memastikan calon pekerja rumah tangga dalam kondisi sehat dan dapat bekerja dengan baik;
- c. Memonitor pekerja rumah tangga yang telah disalurkan pada Pengguna.

Peran Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga dalam pembuatan perjanjian kerja antara pekerja rumah tangga dan majikan sangat krusial, tidak hanya menjadi penghubung antara pekerja rumah tangga dan majikan, tetapi juga memiliki tanggung jawab hukum untuk memastikan perjanjian kerja tersebut dibuat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Peran lembaga penyalur pekerja rumah tangga yaitu:

- 1) Memberikan Informasi dan Konsultasi: lembaga penyalur pekerja rumah tangga berkewajiban memberikan informasi yang jelas dan transparan kepada pekerja rumah tangga dan majikan mengenai hak dan kewajiban masing-masing, serta ketentuan-ketentuan dalam perjanjian kerja. lembaga penyalur pekerja rumah tangga

juga dapat memberikan konsultasi kepada kedua belah pihak terkait pembuatan perjanjian kerja yang adil dan sesuai kebutuhan.

- 2) Memfasilitasi Pembuatan Perjanjian Kerja: lembaga penyalur pekerja rumah tangga berperan aktif dalam memfasilitasi pembuatan perjanjian kerja antara pekerja rumah tangga dan majikan. Hal ini termasuk membantu merumuskan isi perjanjian, menjelaskan pasal-pasal yang penting, serta memastikan kedua belah pihak memahami isi perjanjian sebelum menandatangani.
- 3) Mediasi dan Pendampingan: lembaga penyalur pekerja rumah tangga dapat berperan sebagai mediator jika terjadi perselisihan antara pekerja rumah tangga dan majikan terkait perjanjian kerja. lembaga penyalur pekerja rumah tangga juga dapat memberikan pendampingan kepada pekerja rumah tangga dalam memahami dan memperjuangkan hak-haknya sesuai dengan perjanjian kerja.

Dengan menjalankan peran dan tanggung jawabnya dengan baik, lembaga penyalur pekerja rumah tangga dapat berkontribusi signifikan dalam menciptakan hubungan kerja yang adil dan harmonis antara pekerja rumah tangga dan majikan, serta melindungi hak-hak pekerja rumah tangga sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Hubungan kerja antara majikan dan pekerja rumah tangga tidak dapat dipungkiri melibatkan pihak luar yang mengetahui hubungan kerja sehingga kerap menjadi saksi pada saat penetapan hubungan kerja antara majikan dan pekerja rumah tangga dan pihak yang ikut menyelesaikan berbagai macam konflik majikan dan pekerja rumah tangga.

Oleh karena pekerja rumah tangga dianggap tidak dipekerjakan oleh “pengusaha”, mereka tidak diberikan perlindungan yang diberikan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan terhadap pekerja lainnya. Pada umumnya yang terjadi, hubungan antara pekerja rumah tangga dan majikannya umumnya hanya diatur berdasarkan kepercayaan saja, berbeda dengan mekanisme hubungan kerja di sektor formal yang juga menyediakan mekanisme penyelesaian sengketa di pengadilan hubungan industrial. Selama ini, penyalur memegang peran penting dalam proses terjadinya hubungan kerja majikan dan pekerja rumah tangga.

Hubungan kerja antara perusahaan alih daya atau alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan, harus didasarkan pada PKWT atau PKWTT, seperti halnya yang termaktub dalam Pasal 18 ayat (1) Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, selanjutnya dalam Pasal 19 ayat (1) menyebutkan bahwa dalam hal perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT maka perjanjian kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang obyek pekerjaannya tetap ada.

Pada dasarnya peran penyalur tenaga kerja rumah tangga sangatlah penting, karena dalam hal ini penyalur atau yang seringkali disebut juga sebagai agen dalam proses terjadinya hubungan kerja anatar pekerja rumah tangga dengan majikan mendapatkan banyak keuntungan yang diperoleh agen dari majikan dan pekerja rumah tangga. Halmana pada saat majikan membutuhkan pekerja rumah tangga, maka majikan akan menghubungi again dan kemudian terjadi kesepakatan antara majikan dengan agen, dan kesepakatan tersebut biasanya terkait pembayaran atau menitipkan uang jaminan sebagai tanda jadi penggunaan pekerja rumah tangga yang berasal dari agen atau dengan kata lain semacam tanda terima kasih. Bahkan pekerja rumah tangga yang mendapatkan pekerjaan dari agen juga dimintai uang oleh agen dan bisa dibayarkan secara cash atau dicicil dari gaji yang diperoleh dari majikannya tersebut.

Hubungan kerja antara majikan dan pekerja rumah tangga merupakan salah satu hubungan kerja bersifat kekeluargaan, dalam hal ini James Scott mengemukakan bahwa relasi patron-klien pada masyarakat pedesaan dengan basis produksi yang homogen, solidaritas mekanik dan memiliki keinginan hidup kolektif. James Scott menjelaskan

bahwa ikatan yang terjalin antara buruh tani dengan tuannya ini membentuk sebuah relasi yang disebut dengan ikatan pelindung (patron) dan klien. Relasi yang terjalin diantara kedua belah pihak tersebut (antara pemilik dan penggarap lahan) disebut dengan relasi patron-klien. Patron (pelindung) merupakan orang yang berada pada posisi mampu dan berlebih untuk membantu klien-klien. Patron mempunyai sumber daya melimpah yang diandalkan oleh klien untuk bertahan hidup. Begitu bernilainya seorang patron terhadap kliennya, ada yang mengartikan peran sebagai patron adalah sebagai suri tauladan, sedangkan klien adalah pengikut yang berada pada posisi lemah terhadap sumberdaya patron dan berusaha mendapatkannya, dengan menjalin hubungan dengan patron.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga tidak secara eksplisit mengatur peran lembaga penyalur pekerja rumah tangga dalam mediasi perselisihan antara pekerja rumah tangga dan majikan. Namun, Pasal 23 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 menyebutkan bahwa lembaga penyalur pekerja rumah tangga memiliki kewajiban untuk memonitor pekerja rumah tangga yang telah disalurkan kepada pengguna. Kewajiban monitoring ini dapat diartikan sebagai pengawasan terhadap pelaksanaan hubungan kerja antara pekerja rumah tangga dan majikan, termasuk memastikan hak dan kewajiban kedua belah pihak terpenuhi sesuai perjanjian kerja.

Implementasi Sanksi Bagi Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga Yang Tidak Memiliki Izin Operasional

1. Dasar Hukum Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga Tidak Memiliki Izin Operasional

Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga, wajib memiliki SIU-LPPRT dari Gubernur atau Pejabat yang ditunjuk, dan untuk memperoleh SIU-LPPRT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga, lembaga penyalur pekerja rumah tangga 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 surat anggaran dasar yang memuat kegiatan yang bergerak di bidang jasa penyalur Pekerja Rumah Tangga;
- c. Copy surat keterangan domisii perusahaan;
- d. Copy nomor pokok wajib pajak (NPWP);
- e. Copy bukti kepemilikan sarana dan prasarana kantor serta peralatan kantormilik sendiri;
- f. Bagan struktur organisasi dan personil;
- g. Rencana kerja minimal 1 (satu).

Penegakan hukum terhadap lembaga penyalur pekerja rumah tangga tidak berizin merupakan upaya pemerintah untuk melindungi pekerja rumah tangga dari potensi eksploitasi dan pelanggaran hak-hak mereka. Dengan adanya sanksi yang tegas, diharapkan lembaga penyalur pekerja rumah tangga dapat lebih bertanggung jawab dalam menjalankan kegiatan usahanya dan memastikan perlindungan pekerja rumah tangga sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Adapun peran pemerintah yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Alih Daya, Waktu Kerja dan Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja terkait Penegakan Hukum terhadap lembaga penyalur pekerja rumah tangga Tidak Berizin:

1) Kemnaker

- a) bertugas merumuskan dan menetapkan kebijakan ketenagakerjaan, termasuk kebijakan terkait dengan lembaga penyalur pekerja rumah tangga. Salah satu kebijakan yang penting adalah Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Alih Daya, Waktu Kerja dan Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja,

- yang mengatur tentang persyaratan pendirian dan pengoperasian lembaga penyalur pekerja rumah tangga.
- b) Kemnaker bertugas melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap lembaga penyalur pekerja rumah tangga. Pembinaan dilakukan untuk meningkatkan kualitas layanan lembaga penyalur pekerja rumah tangga, sedangkan pengawasan dilakukan untuk memastikan kepatuhan lembaga penyalur pekerja rumah tangga terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
 - c) Kemnaker bertugas melakukan penegakan hukum terhadap lembaga penyalur pekerja rumah tangga yang melanggar peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Penegakan hukum dapat dilakukan dengan cara teguran tertulis, pembekuan kegiatan usaha, dan/atau pencabutan izin usaha.
- 2) Disnaker
- a) bertugas melaksanakan kebijakan ketenagakerjaan yang ditetapkan oleh Kemnaker di daerah
 - b) Pembekuan kegiatan usaha dilakukan kepada lembaga penyalur pekerja rumah tangga yang melakukan pelanggaran sedang
 - c) Pencabutan izin usaha dilakukan kepada lembaga penyalur pekerja rumah tangga yang melakukan pelanggaran berat

2. Sanksi Yayasan Val The Consultant Indonesia Tidak Memiliki Izin

Yayasan Val The Consultant Indonesia (Val The Consultant) menjadi sorotan publik karena diduga melakukan penganiayaan terhadap anak seorang selebgram. Kasus ini terungkap setelah orang tua selebgram tersebut melaporkan penganiayaan yang dialami anaknya kepada pihak berwajib. Val The Consultant diketahui belum memiliki izin sebagai Lembaga Penyalur Pembantu Rumah Tangga sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Alih Daya, Waktu Kerja dan Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Kasus Val The Consultant juga menjadi pengingat bagi masyarakat untuk berhati-hati dalam memilih lembaga penyalur pekerja rumah tangga. Masyarakat harus memastikan bahwa lembaga penyalur pekerja rumah tangga yang mereka pilih memiliki izin usaha yang sah dan terpercaya. Masyarakat juga dapat melaporkan kepada pihak berwajib jika menemukan lembaga penyalur pekerja rumah tangga yang tidak berizin atau melakukan pelanggaran lainnya.

Lembaga penyalur pekerja rumah tangga dilarang menyalurkan pekerja rumah tangga pada pengguna usaha atau badan usaha badan-badan lainnya yang bukan perseorangan, berdasarkan Pasal 23 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga, menyebutkan bahwa lembaga penyalur pekerja rumah tangga mempunyai kewajiban, yaitu :

- a. Menyeleksi calon pengguna;
- b. Memastikan calon pekerja rumah tangga dalam kondisi sehat dan dapat bekerja dengan baik;
- c. Memonitor pekerja rumah tangga yang telah disalurkan pada pengguna;
- d. Mengembalikan imbalan jasa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (3) dalam hal ini pekerja rumah tangga tidak bersedia melanjutkan bekerja dalam waktu sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan.

Berdasarkan hasil penelitian terkait lembaga penyalur pekerja rumah tangga yang tidak memiliki izin resmi apabila dihubungkan dengan Pasal 20 ayat (2) dan Pasal 515 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, maka dapat dideskripsikan bahwa Yayasan Val The Consultant Indonesia haruslah diberikan sanksi administrasi yang dilanjutkan dengan penutupan Perusahaan tersebut, karena terbukti tidak memiliki izin padahal sudah beroperasi sejak Tahun 2012 sampai sekarang, bahkan telah banyak majikan yang menggunakan jasa pekerja rumah tangga dari Yayasan Val The Consultant Indonesia tersebut.

M. Soebagio dan Slamet Supriatna mengatakan bahwa hukum hendaknya selaras dengan nilai-nilai dan cita-cita hukum masyarakat, karena hukum mempunyai

potensi mengarahkan gerak masyarakat dalam kehendaknya untuk mencapai cita-cita atau tujuan hidupnya. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga, dianggap sebagai payung hukum bagi pekerja rumah tangga, akan tetapi perlu diperhatikan bahwasanya masih banyak yang harus diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tersebut, karena bunyi dalam ketentuan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tersebut adalah aturan-aturan atau kaidah yang berfungsi sebagai pedoman bagi masyarakat, khususnya pekerja rumah tangga dan majikan, untuk menjalankan kehidupan berumah tangga, akan tetapi apabila dilihat dari aturan yang terdapat di dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tersebut, masih terdapat banyak hal mengenai Pekerja Rumah Tangga yang belum dipenuhi oleh peraturan ini yakni terkait penyelesaian perselisihan, batasan besaran upah, Batasan waktu istirahat, Batasan pekerjaan yang harus dikerjakan, dan batasan waktu kerja bagi pekerja rumah tangga itu sendiri.

Adapula faktor lain yang mempengaruhi penegakan sanksi terhadap lembaga penyalur pekerja rumah tangga yang tidak berizin, proses penegakan hukum yang rumit: Proses penegakan hukum terhadap lembaga penyalur pekerja rumah tangga tidak berizin seringkali rumit dan memakan waktu lama. Hal ini dapat menyebabkan masyarakat enggan untuk melaporkan lembaga penyalur pekerja rumah tangga tidak berizin kepada pihak berwajib. Kurangnya sanksi yang tegas: Sanksi yang diberikan kepada lembaga penyalur pekerja rumah tangga tidak berizin seringkali tidak cukup tegas untuk memberikan efek jera. Hal ini menyebabkan lembaga penyalur pekerja rumah tangga tidak berizin tidak kapok untuk melakukan pelanggaran.

Kurangnya penegakan sanksi yang efektif terhadap pelanggaran hak-hak pekerja rumah tangga dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, baik bagi pekerja rumah tangga itu sendiri, majikan, maupun masyarakat secara luas misalnya pekerja rumah tangga yang bekerja di bawah lembaga penyalur pekerja rumah tangga tidak berizin atau majikan yang tidak patuh terhadap peraturan ketenagakerjaan seringkali mengalami pelanggaran hak-hak mereka, seperti gaji yang rendah, jam kerja yang berlebihan, tidak mendapatkan cuti dan libur, pelecehan fisik dan seksual, serta kekerasan. Pekerja rumah tangga yang tidak terlindungi dengan baik berisiko tinggi untuk dieksploitasi oleh majikan atau lembaga penyalur pekerja rumah tangga. Eksploitasi pekerja rumah tangga dapat berupa kerja paksa, perdagangan manusia, dan perbudakan modern. Pekerja rumah tangga yang mengalami pelanggaran hak-hak mereka seringkali mengalami masalah kesehatan mental dan fisik, seperti depresi, kecemasan, trauma, dan kelelahan. Pekerja rumah tangga yang mengalami pelanggaran hak-hak mereka seringkali kesulitan untuk mendapatkan akses terhadap keadilan karena mereka tidak memiliki pengetahuan tentang hak-hak mereka, takut untuk melapor kepada pihak berwajib, dan tidak memiliki akses terhadap pengacara atau pendamping hukum.

Kurangnya penegakan sanksi yang efektif terhadap pelanggaran hak-hak pekerja rumah tangga juga berdampak kepada majikan bahwa majikan yang tidak patuh terhadap peraturan ketenagakerjaan dan melanggar hak-hak pekerja rumah tangga dapat memiliki reputasi yang buruk di masyarakat. Hal ini dapat membuat mereka sulit untuk mendapatkan pekerja rumah tangga yang berkualitas dan dapat merusak citra perusahaan mereka. Majikan yang terbukti melanggar peraturan ketenagakerjaan dapat dikenakan sanksi berupa denda atau bahkan pencabutan izin usaha. Pelanggaran hak-hak pekerja rumah tangga dapat menyebabkan konflik dengan pekerja rumah tangga, yang dapat mengganggu ketenangan rumah tangga dan bahkan berujung pada tindakan kriminal.

Penegakan sanksi yang efektif terhadap pelanggaran hak-hak pekerja rumah tangga merupakan langkah penting untuk melindungi hak-hak pekerja rumah tangga dan menciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang sehat. engawas ketenagakerjaan perlu mendapatkan pelatihan dan pendidikan yang memadai tentang peraturan ketenagakerjaan, khususnya tentang hak-hak pekerja rumah tangga dan cara menindak pelanggaran hak-hak pekerja rumah tangga. Serta masyarakat perlu dilibatkan dalam

pengawasan terhadap lembaga penyalur pekerja rumah tangga dan majikan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan kepada masyarakat tentang cara mengenali tanda-tanda pelanggaran hak-hak pekerja rumah tangga dan cara melaporkan kepada pihak berwajib.

SIMPULAN

Berdasarkan Hasil dan Pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa dalam hubungan antara lembaga penyalur pekerja rumah tangga, pekerja rumah tangga, dan majikan dalam kasus ini memenuhi definisi alih daya. Yayasan Val The Consultant bertindak sebagai pemberi kerja, pekerja rumah tangga sebagai penerima kerja alih daya, dan orang tua anak sebagai pengguna jasa alih daya. Banyak lembaga penyalur pekerja rumah tangga yang tidak memiliki izin operasional, perjanjian kerja antara pekerja rumah tangga dan lembaga penyalur pekerja rumah tangga tidak tertulis, dan hak-hak pekerja rumah tangga seringkali terabaikan. Hal ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap PRT dalam sistem alih daya masih perlu ditingkatkan

Lembaga penyalur pekerja rumah tangga yang tidak berizin seperti Yayasan Val The Consultant Indonesia, menimbulkan masalah karena tidak memenuhi syarat-syarat yang diatur dalam undang-undang. Implementasi terkait sanksi bagi lembaga penyalur pekerja rumah tangga yaitu dengan diterapkan sanksi sesuai dengan berdasarkan Pasal 515 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2021 akan dikenakan sanksi administratif berupa peringatan tertulis dan/atau penghentian sementara kegiatan usaha, dan apabila perusahaan alih daya tersebut dikenakan sanksi administratif, pemenuhan hak pekerja/buruh tetap menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya yang bersangkutan, berdasarkan Pasal 515 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2021. Namun penegakan sanksi terhadap lembaga penyalur pekerja rumah tangga tidak berizin di Indonesia masih menghadapi beberapa hambatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asri Wijayanti. 2015. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- James C. Scott. 1981. *Moral Ekonomi Petani*. Jakarta: LP3ES.
- Kartika Dewi Mulyanto. 2018. "Urgensi Ratifikasi Konvensi Pekerjaan Yang Layak Bagi Pekerja Rumah Tangga: Upaya Peningkatan Perlindungan" Artikel dalam *Undang: Jurnal Hukum Volume 1 Nomor 1*. Jambi: Universitas Jambi.
- Muhammad Soebagio dan Slamet Supriatna, 1987, *Dasar-dasar Ilmu Hukum*, Edisi Pertama, Bandung: Akademika Pressindo.
- Muhammad Falah Dawanis, Faya Maritza Dahayu Anggani, Dea Safira Setiono. 2022. *Perlindungan Hukum atas Pelanggaran Hak Asasi Manusia terhadap Pekerja Rumah Tangga dalam Sektor Bisnis Penyaluran Pekerja Rumah Tangga di Indonesia*. Artikel dalam *Jurist-Diction Volume 5 Nomor 3*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Naufal Fauzan Zainul Muttaqin & Rosalinda Elsin Latumahina. 2022. "Tanggung Jawab Perusahaan Penyedia Jasa Terhadap Perbuatan Melanggar Hukum Pekerja Outsourcing Di Tempat Kerja". Artikel dalam *Jurnal Inovasi Penelitian Volume 3 Nomor 3*. Surabaya: Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Yulia Qamariyanti, Diana Rahmawati, Ahmad Syaafi, & Rahmat Budiman .2018. *Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan di Kabupaten Barito Kuala*. Yogyakarta: Lentera Kreasindo.
- Sonhaji. 2020. "Perlindungan Pekerja Rumah Tangga Dalam Sistem Hukum Nasional" Artikel dalam *Administrative Law and Governance Journal Volume 3 Nomor 2*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Soerjono Soekanto. 1996. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press.
- Soedarjadi. 2009. *Hak dan Kewajiban Pekerja–Pengusaha*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Windi Arista. 2022. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan". Artikel dalam *Jurnal Hukum Uniski Volume 11 Nomor 2*. Sumatera Selatan: Universitas Islam Ogan

Komering Ilir.
Yulia Qamariyanti, Diana Rahmawati, Ahmad Syaafi, & Rahmat Budiman .2018.
Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan di Kabupaten Barito Kuala. Yogyakarta:
Lentera Kreasindo.
<https://kontrakhukum.com> “Yayasan Penyalur Suster Anak Aghnia Punjabi Tak Punya Izin
Usaha”.
<https://goodstats.id>. “Menilik Statistik Kekerasan Terhadap Perempuan Pada Tahun 2022”.