

SKRIPSI

**TINJAUAN YURIDIS PENGAWASAN TERHADAP
LEMBAGA PENYALUR KERJA RUMAH TANGGA
DI KOTA MAKASSAR BERDASARKAN PERATURAN
MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 2 TAHUN 2015**

Disusun dan diajukan oleh

**ANDI ADRIYANTI SYAHRUL
B121 15 311**



**PROGRAM STUDI HUKUM ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

HALAMAN JUDUL

**TINJAUAN YURIDIS PENGAWASAN TERHADAP
LEMBAGA PENYALUR KERJA RUMAH TANGGA
DI KOTA MAKASSAR BERDASARKAN PERATURAN
MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 2 TAHUN 2015**

OLEH :

**ANDI ADRIYANTI SYAHRUL
B121 15 311**

SKRIPSI

Sebagai Tugas Akhir dalam Rangka Penyelesaian Studi Sarjana Dalam
Bidang Hukum Administrasi Negara
Program Studi Hukum Administrasi Negara

**PROGRAM STUDI HUKUM ADMINISTRASI NEGARA
FAKUTASHUKUM
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

PENGESAHAN SKRIPSI

**TINJAUAN YURIDIS PENGAWASAN TERHADAP LEMBAGA
PENYALUR KERJA RUMAH TANGGA DI KOTA MAKASSAR
BERDASARKAN PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA NOMOR 2 TAHUN 2015**

Disusun dan diajukan oleh:

ANDI ADRIYANTI SYAHRUL

B12115311

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian Skripsi yang di bentuk
dalam rangka Penyelesaian Studi Program Sarjana
Prodi Hukum Administrasi Negara
Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin
pada hari Kamis 24 November 2022
Dan Dinyatakan Diterima

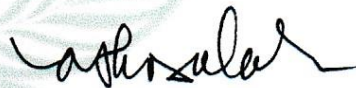
Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris



Prof. Dr. Marwati Riza S.H., M.Si.
NIP. 19640824 199013 2 002



Dr. Zulkifli Aspan, S.H., M.H.
NIP. 19680711 200312 1 004



Ketua Program Studi Hukum Administrasi Negara



Dr. Muhammad Ilham Arisaputra S.H., M.Kn
NIP. 19840818 201012 1 005

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Diterangkan bahwa skripsi mahasiswa:

Nama : Andi Adriyanti Syahrul

Nomor Pokok : B 121 15311

Bagian : Hukum Administrasi Negara

Judul : Tinjauan Yuridis Pengawasan Terhadap Lembaga
Penyalur Kerja Rumah Tangga Di Kota Makassar
Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan
Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam ujian skripsi.

Makassar, Juli 2022

Pembimbing Utama



Prof. Dr. Marwati Riza S.H., M.Si.
NIP. 19640824 199013 2 002

Pembimbing Pendamping



Dr. Zulkifli Aspan, S.H., M.H.
NIP. 19680711 200312 1 004



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI**

UNIVERSITAS HASANUDDIN

FAKULTAS HUKUM

Jln. Perintis Kemerdekaan KM.10 Kota Makassar 90245, Propinsi Sulawesi Selatan
Telp : (0411) 587219,546686, Website: <https://lawfaculty.unhas.ac.id>

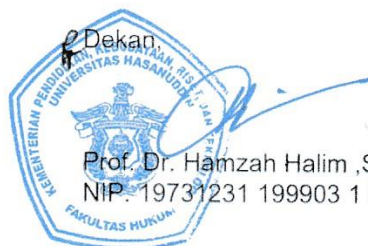
PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI

Diterangkan bahwa skripsi mahasiswa :

Nama : A. ADRIYANTI .S
N I M : B12115311
Program Studi : Hukum Administrasi Negara
Judul Skripsi : Tinjauan Yuridis Pengawasan Terhadap lembaga Penyalur
Pekerja Rumah Tangga di Kota Makassar Berdasarkan Peraturan
Menteri Ketenagakerjaan RI No.2 Tahun 2015

Memenuhi syarat untuk diajukan dalam ujian skripsi sebagai ujian akhir program studi.

Makassar, Oktober 2022



Prof. Dr. Hamzah Halim ,SH.,M.H.,M.A.P.
NIP. 19731231 199903 1 003

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : A. Adriyanti .S

Nim : B12115311

Program Studi : Hukum Administrasi Negara

Judul Skripsi : Tinjauan yuridis Pengawasan Terhadap Lembaga Penyalur Kerja Rumah Tangga di Kota Makassar Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015

Bahwa benar ada Karya Ilmiah Saya dan bebas dari Plagianisme (duplikasi). Demikianlah Surat Pernyataan ini dibuat, jika dikemudian hari ditemukan bukti ketidakaslian atas Karya Ilmiah ini maka Saya bersedia mempertanggungjawabkan sesuai Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Makassar, Agustus 2022

Yang Bersangkutan,



Andi Adriyanti Syahrul

ABSTRAK

Andi Adriyanti Syahrul (B12115311), *Tinjauan yuridis Pengawasan Terhadap Lembaga Penyalur Kerja Rumah Tangga di Kota Makassar Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015.* Dibimbing oleh Marwati Riza sebagai Pembimbing Utama dan Zulkifli Aspan sebagai Pembimbing Pendamping.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan pengawasan terhadap lembaga penyalur pekerja rumah tangga dan implementasi kewajiban lembaga penyalur pekerja rumah tangga berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga

Penelitian ini menggunakan metode penelitian metode hukum empiris dengan pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, pendekatan kasus dan observasi terhadap kenyataan dan akal sehat, dalam arti tidak spekulatif. Penulis menelaah peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang diteliti yakni Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga. penelitian ini menggunakan analisis kualitatif dan kuantitatif yang diolah sehingga memperoleh suatu kesimpulan.

Adapun hasil penelitian ini, Pelaksanaan Pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Pekerja dan Transmigrasi terhadap Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga di Kota Makassar tidak terlaksana, Meskipun pihak dari Dinas Pekerja dan Transmigrasi akan melakukan pengawasan apabila ada Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga yang melapor atas data-data pekerja yang disalurkan. Pelaksanaan Kewajiban Lembaga Penyalur PRT di Kota Makassar belum terlaksana, banyak LPPRT yang tidak memiliki SIUP-LPPRT hal ini dikarenakan masih banyak pihak LPPRT yang tidak menganggap penting legalitas lembaganya dan salah satu penyebab pihak LPPRT tidak menjalankan kewajibannya dengan baik dikarenakan pelaksanaan pengawasan yang dilakukan pemerintahpun tidak dijalankan dengan baik. Sehingga tidak ada ketakutan dari pihak LPPRT untuk menjalankan kewajibannya sesuai peraturan yang ada

Kata kunci: Pengawasan, Pekerja Rumah Tangga

ABSTRACT

Andi Adriyanti Syahrul (B12115311), *Juridical Review of Supervision of Domestic Work Distribution Agencies in Makassar City Based on the Regulation of the Minister of Manpower of the Republic of Indonesia Number 2 of 2015.* Supervised by Marwati Riza as Main Advisor and Zulkifli Aspan as Advisor.

This study aims to determine the implementation of supervision of domestic worker distribution agencies and to determine the implementation of the obligations of the Domestic Worker Agency based on the Regulation of the Minister of Manpower of the Republic of Indonesia Number 2 of 2015 concerning the Protection of Workers. Household.

This research uses empirical legal methods with a statutory approach, conceptual approach, case approach and observation of reality and common sense, in the sense that it is not speculative. The author examines the laws and regulations relating to the problem being researched, namely the Minister of Manpower of the Republic of Indonesia Number 2 of 2015 concerning the Protection of Domestic Workers. This research uses qualitative and quantitative analysis which is processed so as to obtain a conclusion.

As for the results of this study, the implementation of supervision carried out by the Department of Manpower and Transmigration on the Domestic Workers Distribution Agency in Makassar City was not carried out, although the Department of Manpower and Transmigration would supervise if there was a Domestic Worker Distribution Agency that reported on the distributed worker data. The implementation of the obligations of the PRT Distribution Agency in Makassar City has not been carried out, many LPPRTs do not have SIUP-LPPRT this is because there are still many LPPRTs who do not consider the legality of their institutions important and one of the reasons why LPPRTs do not carry out their obligations properly is because the implementation of supervision carried out by the government does not well executed. So that there is no fear from the LPPRT to carry out their obligations according to existing regulations.

Keywords: Supervision, Domestic Workers

KATA PENGANTAR



Segala puji bagi Allah SWT. Tuhan semesta alam yang selalu melimpahkan nikmat, rahmat, dan hidayah-Nya kepada kita semua. Shalawat dan taslim tak lupa kita kirimkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW sebagai rahmat bagi seluruh alam.

Suatu kebahagiaan tersendiri bagi Penulis dengan selesainya tugas akhir ini sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin. Namun keberhasilan ini tidak Penulis dapatkan dengan sendirinya, karena keberhasilan ini merupakan hasil bantuan dari beberapa pihak yang tidak ada hentinya menyemangati Penulis dalam menyelesaikan kuliah dan skripsi ini.

Oleh karena itu, Penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak yang telah mendampingi Penulis, sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan waktu yang telah ditargetkan. Terkhusus kepada kedua orang tuaku **Syahrul Amsik** dan **Wittiyana Hamid**, kupersembahkan karya ini sebagai kado dari setiap kesabaran dalam mendidik dan membesarkan peneliti serta bukti dari setiap kepercayaan yang engkau berikan atas setiap pilihan yang peneliti ambil. Bagi penulis beliau adalah sosok orang tua yang terbaik di dunia dan di akhirat. Segala kebaikan dan jasa-jasa kalian akan di nilai oleh Allah SWT dan semoga selalu dilimpahkan kesehatan, kepanjangan umur serta ridho

dari-Nya. Terima kasih sudah menjadi orang tua yang selalu meluangkan waktu untuk mendengarkan curahan dan keluhan Penulis dalam segala hal apapun. Tak lupa Penulis ucapkan terima kasih kepada Kakak Ayu, Kak Andi, Kak Amel, Kak Amna, Ais, Alfian, dan Kak Aswin yang merupakan saudara dan saudari Penulis yang senantiasa menjadi salah satu sumber motivasi Penulis untuk dapat menjadi orang yang berhasil dan berjaya di masa depan.

Pada akhirnya skripsi yang merupakan tugas akhir dalam menyelesaikan studi Strata Satu (S1) ini dapat diselesaikan. Dengan segala keterbatasan Penulis, pada akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan.

Penulis ingin menghaturkan terima kasih kepada pihak yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini terutama kepada:

1. **Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc** selaku Rektor Universitas Hasanuddin, beserta seluruh staf dan jajarannya.
2. **Prof. Dr. Hamzah Halim, S.H., M.H., M.A.P.** selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.
3. Bapak **Dr. Maskun, S.H., LL.M** selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik, Riset dan Inovasi Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, Ibu **Prof. Dr. Iin Karita Sakharina, S.H., M.A** selaku Wakil Dekan II Bidang Perencanaan Keuangan dan Sumber Daya Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, Ibu **Dr. Ratnawati, S.H., M.H** selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan, Alumni, dan Kemitraan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.

4. Bapak **Dr. Muhammad Ilham Arisaputra, S.H., M.Kn** selaku Ketua Prodi Hukum Administrasi Negara Hukum Universitas Hasanuddin.
5. Pembimbing utama dan Pembimbing pendamping Penulis, Ibu **Prof. Marwati Riza S.H., M.S.i** dan Bapak **Zulkifli Aspan S.H., M.H** terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala waktu, arahan, tenaga, saran dan pikiran serta kesabaran dalam membimbing Penulis menyelesaikan skripsi ini.
6. Tim penguji ujian skripsi, Bapak **Muhammad Zulfan Hakim, S.H., M.H.** dan Ibu **Eka Merdekawati Djafar, S.H., M.H** yang telah menyempatkan waktunya untuk memeriksa skripsi ini dan memberikan masukan yang sangat positif kepada Penulis sehingga penulisan skripsi ini menjadi jauh lebih baik.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin yang juga telah menyalurkan ilmunya kepada Penulis sehingga pengetahuan Penulis tentang ilmu hukum dapat bertambah.
8. Seluruh Pegawai Akademik Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin yang telah memberikan bantuan sehingga Penulis dapat menyelesaikan studi dengan baik.
9. Pengelola Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin yang telah memberikan waktu dan tempat selama penelitian berlangsung sehingga Penulis dapat

menemukan literatur yang dibutuhkan dalam penyusunan Skripsi ini.

10. Pengelola Perpustakaan Universitas Hasanuddin yang telah memberikan waktu dan tempat selama penelitian berlangsung sehingga Penulis dapat menemukan literatur yang dibutuhkan dalam penyusunan Skripsi ini.
11. Terima kasih kepada Pak Umar, Bu Nuri, Bu Ros selaku pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan transmigrasi Kota Makassar.
12. Terima kasih kepada Syarifah Nurul Assagaf SH, Muhammad Tri Wahyudi SH, dan Pahrudin SH atas bantuan dan waktu yang diberikan dalam penyusunan Skripsi ini.
13. Terima kasih kepada sahabat seperjuangan Siti Nurannisa Rahman, Muthmainnah Syarifuddin, Janita Nannangan, Sri Wahyuni Amalia, Paramita, lin Novianti yang senantiasa memberikan dukungan dan bantuan kepada Penulis.
14. Teman-teman sedari kecilku 'TTB' yang senantiasa memberikan semangat.
15. Teman-teman Prodi Hukum Administrasi Negara Angkatan 2015 dan Teman-teman Juris 2015 Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.
16. Teman-teman KKN Reguler Gelombang 99, khususnya Posko Kelurahan Onto, Kecamatan Bantaeng, Kabupaten Bantaeng.

17. Teman-teman Magang di P2tp2a kota Makassar.

18. Terakhir, terima kasih untuk diriku sendiri.

Terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat Penulis sebutkan satu persatu. Harapan Penulis, semoga skripsi ini dapat berguna dalam pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang hukum pada umumnya dan hukum Administrasi Negara pada khususnya.

Skripsi ini tentunya masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu, mungkin akan ditemui beberapa kekurangan dalam skripsi ini mengingat penulis sendiri memiliki banyak kekurangan. Olehnya itu, segala masukan, kritik dan saran konstruktif dari segenap pembaca sangat diharapkan untuk mengisi kekurangan yang dijumpai dalam skripsi ini. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi penulis sendiri. Amin. Billahi Taufik Wal Hidayah Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, Agustus 2022

Andi Adriyanti Syahrul

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN SKRIPSI	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI	iv
PERYATAAN KEASLIAN	v
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penulisan	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Keaslian Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
A. Tinjauan Umum Pengawasan.....	13
1. Pengertian Pengawasan	13
2. Jenis Pengawasan.....	15
3. Fungsi Pengawasan	17
B. Lembaga Penyalur Pekerja RumahTangga	20
1. Tugas dan Fungsi Lembaga Penyalur RumahTangga	21
2. Pembinaan dan Pengawasan Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga.....	24
3. Pelaporan Lembaga Penyalur Pekerja RumahTangga	25

C. Dasar Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga	25
1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945	25
2. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tanggal.....	27
3. Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 127 Tahun 2018 Tentang Perlindungan PRT	28
4. Konvensi Internasional Labour Organization (ILO) atau Organisasi Buruh Internasional	28
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Tipe Penelitian	31
B. Pendekatan Penelitian	31
C. Lokasi Penelitian	32
D. Populasi dan Sampel	32
E. Jenis Sumber Data	33
F. Teknik Pengumpul Data.....	33
G. Analisis Data	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35
A. Pelaksanaan Pengawasan Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga	35
B. Pelaksanaan Kewajiban Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga	55
BAB V PENUTUP	72
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Data Kekerasan Terhadap PRT Tahun 2012-September 2015	37
Gambar 2. Profil dan kualifikasi PRT melalui Pembantu.com.....	58
Gambar 3. Jasa Penyalur Pekerja Rumah Tangga CV. Ramos Sejahtera	63
Gambar 4. Jasa Penyalur Pekerja Rumah Tangga CV. Dewata Baby Sitter	65

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di Indonesia peraturan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan diatur pada Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang didalamnya sebagian mengatur terkait perubahan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, ketenagakerjaan yang memiliki pengertian yaitu segala hal yang berhubungan dengan pekerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.¹ Peraturan tersebut juga menjamin terpenuhinya dan melindungi hak-hak bagi pekerja.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara menyeluruh tidak mengatur secara jelas tentang perlindungan pekerja PRT maka pada tahun 2015 untuk menjamin perlindungan PRT terbitlah Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga yang dapat memberikan perlindungan dasar dan pemberdayaan bagi Pekerja Rumah Tangga (yang selanjutnya disebut PRT) dengan tetap menghormati kebiasaan, budaya, dan adat istiadat setempat serta memberikan aturan hukum bagi

¹ Joni Bambang S., *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung, Pustaka Setia, 2003, hlm. 46

para PRT dan juga memberikan standar kualitas PRT yang akan dipekerjakan.

Pekerja mempunyai peran yang penting dalam pembangunan nasional. Pekerja (*man power*) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.² Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian dari usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia yang diarahkan pada tujuan meningkatkan harkat, martabat dan kemampuan manusia. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi pekerja.

Pada era perdagangan bebas banyak di negara berkembang yang tidak memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerjanya, terjadi banyak pelanggaran terhadap hak-hak pekerja terutama pada pekerja informal. Pekerja informal adalah pekerja yang bertanggung jawab atas perseorangan yang tidak berbadan hukum dan hanya berdasarkan atas kesepakatan sektor informal berada di luar pasar pekerja terorganisasi. Sektor informal merupakan suatu pekerjaan yang umumnya padat karya, kurang memperoleh dukungan dan pengakuan dari pemerintah juga kurang terorganisir dengan baik.

Prinsip kemanusiaan yang adil dan beradab menuntun kearah kehidupan yang setinggi-tingginya yang dapat dicapai oleh manusia,

² Sedjum. H. Manulang. Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta :PT Asdi Mahatsya Hlm 3

menghendaki kebahagiaan rakyat yang melimpah lahir dan bathin. Bukan kebahagiaan individu yang dicapai dengan merugikan orang lain. Melainkan kebahagiaan yang adil.³ Merujuk pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia pada Pasal 27 ayat 2 dengan jelas bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas penghidupan yang layak.

Saat ini meski sudah ada aturan yang mengatur tentang perlindungan PRT masih saja terjadi tindakan kekerasan, pelecehan dan tidak terpenuhinya hak-hak PRT. Mengingat PRT yang mayoritas dikerjakan oleh perempuan. Perempuan sejak dahulu aktif dalam kegiatan ekonomi dan sosial sebagai petani, pedagang, pekerja (di sektor informal), dan sebagai ibu rumah tangga. Sebagian besar dari mereka yang miskin terdiri dari perempuan yang hingga sekarang masih diragukan jika ditinjau dari segi pendidikannya, kesehatan dan sebagai pekerja. Data di Indonesia menunjukkan bahwa pendidikan perempuan pada umumnya masih lebih rendah dari pada laki-laki.⁴ Peran pendidikan sangatlah penting sebab berbanding lurus dengan hasil dari apa yang mereka kerjakan serta mampu mempertahankan hak-haknya sebagai pekerja.

Tidak dapat dipungkiri pelanggaran hukum terhadap PRT sering terjadi. Pelanggaran hukum dapat terjadi ketika subjek hukum tertentu tidak menjalankan kewajiban yang seharusnya dijalankan atau karena melanggar hak-hak subjek hukum lain. Subjek hukum yang dilanggar hak-

³ Marwati Riza, 2009, *Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri*, As Publishing, Makassar, Hlm. 199

⁴ Tapi Omas Ihromi,dkk, 2000, *Penghapusan Diskriminasi Terhadap Wanita*, Penerbit Alumni, Penerbit Alumni, Bandung. Hlm. 3

haknya harus mendapatkan perlindungan hukum. Hukum berfungsi sebagai Perlindungan Kepentingan Manusia agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal, damai, tetapi dapat juga terjadi karena pelanggaran hukum.⁵

Dalam praktiknya pada pekerja informal sangat rawan terjadinya tindakan-tindakan kekerasan, pelecehan dan tidak terpenuhinya hak-hak pekerja. Hal ini diakibatkan karena kurangnya dukungan dari pemerintah juga kurang terorganisir dengan baik sehingga memungkinkan terjadinya pelanggaran hak-hak pekerja tersebut. Sebagai salah satu pekerja informal yang sering dilanggar hak-haknya ialah PRT. Para PRT tak jarang mengalami tindakan penganiayaan dan pelecehan oleh pemberi kerja (majikan) ini sejalan dengan tidak adanya pengawasan yang baik yang dilakukan oleh pemerintah serta tidak adanya perjanjian kerja bersama sehingga pemberi kerja bertindak diluar batas, tanpa standar upah yang layak dan mayoritas tanpa perlindungan jaminan sosial.

Penyedia jasa PRT seperti pembantu dan *baby sitter* atau yang biasa dikenal sebagai pengasuh anak di yayasan penyalur tidak lepas dari berbagai permasalahan dan kendala. Salah satu permasalahan yang saat ini kerap kali terjadi adalah banyaknya lembaga penyalur PRT yang pelaksanaannya tidak sesuai dengan aturan perundang-undangan yang

⁵Soedikno Mertokusumo, 1998, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)* Liberty, Yogyakarta, Hlm. 140

ada. Beberapa contoh kasus yang ditemukan di beberapa wilayah yaitu banyaknya Lembaga Penyalur yang berkedok sebagai penyalur PRT tetapi malah menjadi penyalur pekerja sex komersial terhadap anak salah satu yayasan yang telah diproses ke jalur hukum yaitu Yayasan Setia Karya (YSK).⁶ Kasus-kasus seperti ini bisa saja terjadi dimana saja termasuk di Kota Makassar mengingat tingginya permintaan akan PRT saat ini.

Dilihat dari kepadatan penduduk yang berpengaruh pada tingkat kebutuhan yang semakin tinggi maka permintaan PRT di kota Makassar juga sangat tinggi. Dengan banyaknya permintaan PRT maka dibutuhkan peran Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga yang secara konsisten dapat melindungi hak-hak PRT yang telah tersalurkan. Berdasarkan Pasal 1 ayat 4 dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga menyebutkan bahwa Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga (selanjutnya disebut LPPRT) merupakan badan usaha yang ditunjuk untuk merekrut dan menyalurkan PRT. Dalam Peraturan Menteri ini juga mengatur dari menyeleksi calon pengguna, memastikan calon PRT dalam kondisi sehat dan dapat berkerja dengan baik, memonitor PRT yang telah disalurkan pada pengguna, Pelaporan lembaga penyalur PRT kepada Gubernur atau pejabat yang ditunjuk oleh Gubernur, serta pembinaan dan

⁶<https://megapolitan.kompas.com/read/2015/11/17/16385771/Berkedok.Penyalar.PRT.Yayasan.Ini.Jadi.Penyedia.PSK.Anak>, diakses pada tanggal 10 Januari 2020

pengawasan. LPPRT dapat membantu PRT dalam meningkatkan kualitas kinerja, dilakukannya pembinaan dan pengawasan terhadap LPPRT sampai tingkat lingkungan Rukun Tetangga (RT) dalam rangka pembinaan dan pencegahan terhadap timbulnya kasus kekerasan atau pelanggaran hukum terhadap PRT.

keberadaan LPPRT juga memungkinkan akan terjadinya tindakan-tindakan yang dapat merugikan Pekerja Rumah Tangga dan atau lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga tidak melakukan kewajiban sebagaimana mestinya yang telah ditetapkan dalam Peraturan yang berlaku, sehingga pengawasan perlu dilakukan oleh Pejabat Yang ditunjuk di bidang Ketengakerjaan untuk mengawasi tindakan LPPRT dan PRT sebagaimana penulis jabarkan diatas. Untuk itu perlu dilakukan pengawasan terhadap LPPRT di Kota Makassar agar dapat terhindar dari berbagai masalah yang tidak semestinya terjadi. Penulis menduga peran LPPRT yang tidak efektif atau kemungkinan peran pemerintah dalam mengawasi LPPRT tidak berjalan dengan baik.

Selain itu pengawasan dilakukan untuk mengarahkan pelaksanaan aktivitas agar rencana yang telah ditetapkan dapat terlaksana secara optimal terhadap pengawasan LPPRT. Dengan adanya lembaga penyalur PRT dianggap dapat memberikan kualitas PRT yang handal, terampil, kompeten, dan terpercaya karna telah melalui berbagai proses pembinaan.

Dari permasalahan tersebut penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut terkait pelaksanaan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga khususnya pada pengawasan Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga. Penulis mengangkat judul karya ilmiah yang berbentuk skripsi dengan judul Tinjauan Yuridis Pengawasan Terhadap Lembaga Pekerja Rumah Tangga di Kota Makassar berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Sehingga dapat menjawab permasalahan-permasalahan diatas secara ilmiah dan dapat dipertanggungjawabkan.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan pengawasan terhadap Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga?
2. Bagaimana implementasi kewajiban Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga di Kota Makassar berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga?

C. Tujuan Penulisan

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pengawasan terhadap Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga.

2. Untuk mengetahui implementasi kewajiban Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh baik itu secara teoritis maupun secara praktis yaitu:

1. Secara Teoretis
 - a. Menjadi masukan dan bahan referensi di bidang ilmu Hukum Administrasi Negara khususnya terkait Pengawasan Terhadap Lembaga Pekerja Rumah Tangga berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Disamping itu dapat menjadi acuan bagi yang akan meneliti lebih luas masalah tersebut;
 - b. Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi pemikiran terhadap pengetahuan dan wawasan keilmuan khususnya bagi praktisi Hukum Administrasi Negara, terutama pada Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Makassar.
2. Secara Praktis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sehubungan dengan Pengawasan Terhadap Lembaga Pekerja Rumah Tangga berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik

Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Selain itu dapat dijadikan pertimbangan dalam penyelesaian permasalahan terkait perlindungan Pekerja Rumah Tangga dimasa akan datang;

- b. Menjadi tambahan informasi bagi pengawas Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga dalam rangka pengoptimalan pengawasan terhadap Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian hukum dengan judul “Tinajuan Yuridis Pengawasan Terhadap Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga di Kota Makassar Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015” adalah asli dan dilakukan oleh peneliti sendiri berdasarkan buku-buku, jurnal, peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta fakta-fakta yang terjadi. Berdasarkan penelusuran yang dilakukan oleh peneliti terhadap penulisan ilmiah, belum ada yang membahas sama persis dengan subjek dan objek yang diteliti oleh peneliti.

Sebagai perbandingan dapat dikemukakan beberapa hasil penulisan ilmiah oleh peneliti terdahulu sebagai berikut:

1. A. Baso Sulolipu Amir, Skripsi Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Makassar, Program studi Ilmu Hukum, 2008, dengan judul “Tinjauan Hukum Terhadap Pembantu Rumah Tangga di Kota Makassar”. Penelitian yang dilakukan oleh A. Basi Sulolipu Amir ini membahas tentang bagaimana status hukum pembantu rumah tangga dan juga meneliti bagaimana pelaksanaan hak-hak pembantu rumah tangga. Hasil penelitian yang telah dilakukan ialah tidak adanya payung hukum yang dijadikan dasar yang menempatkan pembantu rumah tangga sebagai pekerja, pembantu tidak melakukan kerja tidak didasarkan pada perjanjian kerja secara tertulis, hanya didasarkan pada perjanjian kerja secara lisan, sehingga perjanjian tersebut tidak mampu memberikan jaminan kepastian hukum bagi para pihak, karena dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dapat terjadinya pemaksaan kepada pembantu rumah tangga untuk melakukan pekerjaan yang pada dasarnya tidak diperjanjikan sebelumnya. Pelaksanaan hak-hak pembantu rumah tangga di kota makassar untuk tidak bekerja secara paksa atau sesuai dengan perjanjian kerjanya, masih terus terjadi dikarenakan belum ada perangkat hukum yang mampu memberikan jaminan perlindungan hak-hak pembantu rumah tangga.

2. Devi Rakhmawati, skripsi Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang, Program Studi Ilmu Hukum, 2019, dengan judul Hubungan Hukum Pekerja Rumah Tangga (PRT), Pengguna PRT, dan Lembaga Penyalur PRT (LPPRT) Kota Semarang Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan". Penelitian yang dilakukan oleh Devi Rakhmawati ini membahas tentang bagaimana hubungan PRT, pengguna PRT, dan LPPRT di kota Semarang dan apa kendala dalam pelaksanaan hubungan hukum antara PRT, pengguna jasa PRT, dan LPPRT. Hasil penelitian yang telah dilakukan ialah dalam pelaksanaannya kedudukan hukum PRT tidak diartikan sebagai "pekerja" secara utuh. Sehingga hak dan kewajiban PRT juga tidak bisa disamakan dengan seorang "pekerja" seperti pada perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hubungan hukum antara LPPRT dan pengguna PRT merupakan hubungan antara lembaga penyedia jasa tenaga kerja bidang kerumahtangaan dengan Klien. Objek dalam hubungan hukum tersebut adalah kedua perjanjian tertulis yang telah disepakati bersama yang berisikan: administrasi, hak klien, kewajiban klien, sanksi-sanksi, dan lain-lain. Adapun yang menjadi kendala yaitu Lemahnya wewenang Disnaker Kota Semarang dalam menangani segala hal tentang perlindungan PRT. Dalam fungsi pengawasan, dan penyelesaian perselisihan terhadap PRT, Disnaker juga tidak

mempunyai wewenang akan hal tersebut. Serta Kedudukan hukum PRT yang dalam pelaksanaannya belum dianggap sebagai seorang “pekerja” yang hak-haknya jelas dilindungi oleh Undang-Undang adalah kendala utama bagi PRT. Selain itu, kendala lainnya yaitu upah yang didapat belum sesuai dengan jam kerja yang tinggi, banyaknya pekerjaan, dan hari libur yang tidak menentu. Serta kurangnya SDM yang menjadi kendala bagi LPK Budi Asih dalam melaksanakan tugasnya sebagai lembaga pelatihan dan penyaluran PRT.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Pengawasan

Fokus kajian tinjauan umum pengawasan penulis membagi 3 (Tiga) bagian yang berhubungan dengan Tinjauan Umum Pengawasan yaitu: (i) Pengertian Pengawasan; (ii) Jenis Pengawasan; dan (iii) Fungsi Pengawasan.

1. Pengertian Pengawasan

Makna dasar dari pengawasan adalah pengawasan ditujukan sebagai upaya pengelolaan untuk mencapai hasil tujuan, adanya tolak ukur yang dipakai sebagai acuan keberhasilan, adanya kegiatan untuk mencocokkan antara hasil yang dicapai dengan tolak ukur yang ditetapkan, mencegah terjadinya kekeliruan dan menunjukkan cara dan tujuan yang benar, dan adanya tindakan koreksi apabila hasil yang dicapai tidak sesuai dengan tolak ukur yang ditetapkan.⁷

Pada prinsipnya pengawasan dalam banyak hal sama artinya dengan kontrol. Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, arti kata kontrol adalah pengawasan, pemeriksaan, mengontrol adalah mengawasi, memeriksa.⁸ Pengawasan dapat juga di definisikan sebaagai segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksanaan tugas atau kegiatan, apakah sesuai

⁷ Sirajuddin dkk, , 2012, *Hukum Pelayanan Publik*, Setara Press, Malang, Hlm. 127

⁸ Sirajuddin, dkk, Op,Cit, Hlm. 125

dengan semestinya atau tidak.⁹ Definisi lain tentang arti pengawasan adalah kegiatan untuk menilai suatu pelaksanaan tugas secara *de facto*, sedangkan tujuan kegiatan dilaksanakan telah sesuai dengan tolak ukur yang telah ditetapkan sebelumnya dalam hal ini berwujud suatu rencana.¹⁰

Dari segi Hukum Administrasi Negara, pengawasan dimaknai sebagai proses kegiatan-kegiatan yang membandingkan apa yang dijalankan, dilaksanakan, atau diselenggarakan itu dengan apa yang dikehendaki, direncanakan, atau diperintahkan.¹¹ Melalui pengawasan, tercipta suatu aktivitas yang berkaitan erat dengan penentuan atau evaluasi mengenai sejauh mana pelaksanaan kerja sudah dilaksanakan. Pengawasan juga dapat mendeteksi sejauh mana kebijakan pimpinan dijalankan dan sejauh mana penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan kerjatersebut.¹²

Menurut Bagir Manan bahwa dalam perkembangan pengawasan dalam arti "*toezicht*" atau "*supervision*" mengalami perkembangan seperti adanya "petunjuk", "pedoman", "bimbingan", penentuan syarat-syarat yang harus diikuti. Perkembangan ini menyebabkan pengawasan tidak lagi sekedar "*checking*" atau dalam rangka "menjaga keseimbangan", "pengawasan dalam kualitas kesimbangan", pengawasan dalam kualitas tertentu menjadi semacam "mencampuri" wewenang daerah untuk

⁹ Jum Anggraini, 2012, *Hukum Administrasi Negara*, Graha Ilmu, Yogyakarta, Hlm. 78.

¹⁰ Muchsan, 2007. *Sistem Pengawasan Terhadap Perbuatan Aparat Pemerintah dan PTUN Indonesia*, Yogyakarta, Hlm. 37

¹¹ Prajudi Admosudirjo, 1994, *Hukum Administrasi Negara*, Ghalia Indonesia, Jakarta, Hlm. 84

¹² Adrian Sutedi, 2012, *Hukum Keuangan Negara*, Sinar Grafika, Jakarta, Hlm. 171

mengatur dan mengurus rumah tangga sendiri.¹³ Dari pengertian tersebut dapat diartikan bahwa pada dasarnya pengawasan itu merupakan suatu tindakan yang menentukan sesuatu itu telah berjalan sesuai sebagaimana mestinya dan tidak terjadi kesalahan.

2. Jenis Pengawasan

Berdasarkan subjek yang melakukan pengawasan, dalam administrasi Negara Indonesia dikembangkan 4 (empat) macam, yaitu:

- i. Pengawasan melekat yang merupakan pengawasan yang dilakukan seseorang pimpinan terhadap bawahan dalam suatu kerja yang di pimpinnya.
- ii. Pengawasan fungsional yang merupakan pengawasan yang dilakukan oleh aparat yang tugas pokoknya yaitu melakukan pengawasan.
- iii. Pengawasan legislatif yang merupakan pengawasan yang dilakukan lembaga perwakilan rakyat baik di daerah dan pusat.
- iv. Pengawasan masyarakat yang merupakan pengawasan dilakukan oleh masyarakat.

Beberapa macam pengawasan dalam Hukum Administrasi Negara, yaitu ditinjau dari segi kedudukan dari badan/organ yang melaksanakan kontrol itu terhadap badan/organ yang dikontrol, dapatlah dibedakan antara jenis kontrol *intern* dan kontrol *ekstern*. Kontrol *intern* adalah

¹³ A. Zarkasi, Jurnal Ilmu Hukum: Pengawasan Terhadap Peraturan Daerah, hlm. 56.

pengawasan yang dilakukan oleh badan yang secara organisatoris/struktural masih termasuk dalam lingkungan pemerintah sendiri, sedangkan kontrol *ekstern* adalah pengawasan yang dilakukan oleh orang yang lembaga-lembaga secara organisatoris/struktural berada diluar pemerintahan.¹⁴

Dari segi pelaksanaannya, objek pengawasan dapat dibedakan dalam dua jenis kegiatan pengawasan, yaitu pengawasan langsung dan tidak langsung. Pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan oleh aparat pengawasan (pimpinan) dalam suatu organisasi terhadap bawahannya secara langsung dalam melaksanakan pekerjaan ditempat berlangsungnya pekerjaan. Sistem pengawasan langsung yang dilakukan oleh atasan ini disebut *built of control*. Dengan demikian hal ini mencakup pengertian pemeriksaan (*inspection*). Pengawasan tidak langsung adalah pengawasan yang dilakukan oleh aparat atau pimpinan organisasi tanpa mendatangi objek yang diawasi. Lazimnya, aparat atau pimpinan yang melakukan pengawasan tidak langsung, memeriksa pelaksanaan pekerjaan berdasarkan laporan yang tiba kepadanya dengan mempelajari serta menganalisis laporan atau dokumen yang berhubungan dengan objek yang diawasi.¹⁵

Pengawasan preventif dan represif, pengawasan preventif yakni pengawasan yang dilakukan sebelum dikeluarkannya suatu keputusan/ketetapan pemerintah, dinamakan juga pengawasan apriori.

¹⁴ Ridwan HR, 2013, *Hukum Administrasi Negara*, Rajawali Pers, Jakarta, Hlm. 296

¹⁵ Rahardjo Adisasmita, 2010, *Pembangunan Kawasan dan Tata Ruang*, PT. Graha Ilmu, Jakarta, Hlm. 61

Dalam undang-undang No 22 tahun 1999, pengawasan preventif tercantum dalam pasal 112 yang akan ditetapkan dengan peraturan pemerintah. Pengawasan represif yakni pengawasan yang dilakukan sesudah dikeluarkannya keputusan/ketetapan pemerintah, sehingga bersifat korektif dan memulihkan suatu tindakan yang keliru, disebut juga pengawasan aposteriori. Dalam undang-undang nomor 22 tahun 1999, pengawasan represif tercantum dalam pasal 70.¹⁶

3. Fungsi Pengawasan

Fungsi pengawasan adalah suatu kegiatan yang dijalankan oleh pimpinan ataupun suatu badan dalam mengamati, membandingkan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada aparat pelaksana dengan standar yang telah ditetapkan guna mempertebal rasa tanggung jawab untuk mencegah penyimpangan dan memperbaiki kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan.¹⁷Namun, penyimpangan dapat terjadi tidak hanya karena lemahnya pengawasan tapi dapat juga terjadi karena adanya niat dan kesempatan untuk melakukan penyimpangan. Oleh karena itu pengawasan sangat penting dan berpengaruh besar dalam mencapai tujuan.

Sejak tahun 2006, ILO (*International Labour Organization*) mendukung strategi global untuk “moderenisasi dan revitalisasi” pengawasan ketenagakerjaan. Program ILO telah dibentuk untuk

¹⁶ Diana Halim Koentjoro, 2004, *Hukum Administrasi Negara*, Ghalia Indonesia, Jakarta. Hlm.74

¹⁷ Saiful Anwar, 2004, *Sendi-sendi Hukum Administrasi Negara*, Glora Madani Press, Jakarta, Hlm. 82

membantu konstituen dalam mempromosikan pekerjaan yang layak dengan memperkuat mekanisme administrasi ketenagakerjaan, termasuk pengawasan ketenagakerjaan, untuk membuat mereka lebih efektif. Strateginya termasuk sejumlah kegiatan pada tingkat nasional dan global, seperti membantu Negara anggota melakukan audit pengawasan ketenagakerjaan, membangun rencana aksi nasional untuk meningkatkan efektivitas pengawasan ketenagakerjaan dan menjamin pelatihan pengawasan ketenagakerjaan. Misi utama dari setiap sistem pengawasan ketenagakerjaan adalah untuk memastikan kepatuhan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang berarti serangkaian standar nasional yang dirancang untuk melindungi seluruh pekerja dan bila mungkin, keluarga pekerja. Sistem moderen mencakup juga pekerja mandiri dan lingkungan kerja dari bahaya-bahaya yang terkait dengan pekerjaan. Tujuan utama pengawasan ketenagakerjaan adalah termasuk kebutuhan untuk memastikan bahwa:

- peraturan perundang-undangan yang berlaku dipatuhi di tempat kerja dengan tujuan mencapai pekerjaan dan kondisi kerja yang layak;
- pengusaha dan pekerja mendapatkan informasi dan panduan mengenai bagaimana mematuhi persyaratan-persyaratan hukum;
- perusahaan mengadopsi tindakan-tindakan untuk memastikan praktik dan lingkungan di tempat kerja tidak menempatkan

pekerja mereka dalam risiko-risiko yang terkait dengan keamanan dan kesehatan; dan

- informasi umpan balik dan pembelajaran dari praktik-praktik yang digunakan sebagai cara untuk mengembangkan peraturan dalam memperbaiki lingkup perlindungan hukum, dengan mempertimbangkan risiko-risiko baru yang terkait dengan masalah sosial, fisik dan psikologis.¹⁸

Pada dasarnya pengawasan diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang dicapai. Melalui pengawasan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien.¹⁹

B. Lembaga Penyalur Pekerja RumahTangga

Berdasarkan Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI) yang dihimpun oleh Badan Pusat Statistik yaitu LPPRT mencakup usaha jasa pendaftaran, pelatihan, penyeleksian dan penempatan serta perlindungan pekerja rumah tangga, seperti pengasuh balita, perawat non-medis lansia, penjaga toko didalam negeri atas dasar perjanjian kerja dan perjanjian penempatan yang mendapatkan izin dari pejabat yang ditunjuk.

Sebagai sebuah pekerjaan, PRT selama ini kerap dipandang sebelah mata, jika disandingkan dengan pasal 28 huruf D ayat (2) UUD

¹⁸ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_189506.pdf, diakses pada tanggal 1 maret 2020

¹⁹ Tanto Lailam, 2012, *Pengantar Hukum Administrasi Negara*, Prident Media, Yogyakarta, Hlm. 173

1945 yang menyebutkan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, dimana secara yuridis hubungan antara pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja dalam pelaksanaan hubungan kerja mempunyai kedudukan yang sama. semestinya tidak ada jarak yang tercipta begitu jauh antara PRT dengan pemberi kerja, sehingga ketika pemberi kerja menyuruh untuk melakukan kerja apapun PRT harus melakukannya, dalam hal ini jelas terlihat adanya gap atau kelas sosial yang tercipta, PRT adalah pembantu dan pemberi kerja adalah majikan atau pengguna jasa.

Untuk memberikan perlindungan kepada pekerja rumah tangga maka perlu mengatur LPPRT perlindungan dasar dan pemberdayaan bagi PRT dengan tetap menghormati kebiasaan, budaya dan adat istiadat setempat maka ditetapkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga

1. Tugas dan Fungsi Lembaga Penyalur RumahTangga

LPPRT memiliki tugas untuk menyalurkan pekerja kepada seorang yang membutuhkan pekerja khususnya di bidang Pekerja Rumah Tangga. Lembaga penyalur pekerja harus cakap dalam hukum dan lembaga penyalur telah memiliki izin dan tidak bertentangan dengan hukum.²⁰

Manfaat adanya lembaga penyalur pekerja adalah:

- a. Manfaat bagi pemerintah, dapat mengurangi pengangguran karena lembaga membantu orang untuk mencari pekerjaan dan

²⁰ Shofia. (2016). Kebijakan Hukum Pidana Dalam Upaya Perlindungan Terhadap Anak yang Bekerja di Perusahaan. Jakarta: Dipenogoro Law Jurnal.

ditampung di lembaga tersebut dan dilatih khususnya dalam bidang pekerjaan rumah;

- b. Memudahkan untuk mencari pekerja sesuai dengan keinginannya. Bahwa untuk mendirikan suatu perusahaan lembaga penyalur pekerja wajib memiliki izin operasional seperti yang dijelaskan pada Pasal 1 point 5 Peraturan Menteri Nomer 2 tahun 2015, harus memiliki Surat Ijin Usaha dari Gubernur atau instansi yang bertanggungjawab sesuai dengan domisilinya. Berdirinya LPPRT sesuai dengan ketentuan yang berlaku maka calon pencari kerja dan calon penerima jasa tidak akan dirugikan dan tidak akan terlibat dalam penipuan karena sudah memiliki izin operasional.

Dijelaskan dalam Pasal 12 Peraturan Menteri Pekerja Nomor 2 Tahun 2015, LPPRT wajib memiliki Surat Izin Usaha Lembaga Penyalur PRT (SIU-LPRT) dari gubernur atau pejabat yang ditunjuk. Untuk merekrut dan menyalurkan PRT, berperan untuk menyeleksi calon pengguna PRT, memastikan calon PRT dalam kondisi sehat dan dapat bekerja dengan baik, memonitor PRT yang telah disalurkan pada Pengguna, mengembalikan imbalan jasa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 Ayat (3) dalam hal PRT tidak bersedia melanjutkan bekerja dalam waktu sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan.

Untuk memperoleh SIU-LPPRT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 Peraturan Menteri Pekerja 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 surat anggaran dasar yang memuat kegiatan yang bergerak di bidang jasa Penyalur PRT;
- 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.

Berdasarkan pasal 22 Permenaker no 2 tahun 2015, LPPRT berhak menerima imbalan jasa dari Pengguna, besarnya imbalan jasa ditentukan berdasarkan kesepakatan antara LPPRT dengan Pengguna. Dalam tugasnya LPPRT mempunyai kewajiban sebagaimana dalam pasal 23, yaitu:

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

- d. Mengembalikan imbalan jasa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 dalam hal PRT tidak bersedia melanjutkan bekerja dalam waktu sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan. Fungsi dari adanya Lembaga PRT ini selain merekrut dan menyalurkan PRT, juga dapat mempermudah penggunaJasa PRT dalam memilih PRT yang akan dipekerjakan olehnya.

Sebagai bentuk perlindungan, Permenaker itu mengatur dalam perjanjian kerja harus disebut hak normatif dan kewajiban PRT. Misalnya hak atas upah, libur, cuti, istirahat dan hak untuk beribadah. Lembaga penyalur PRT yang melanggar aturan terancam kena sanksi, mulai peringatan tertulis hingga penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha. Yang fatal adalah pencabutan izin oleh Gubernur. Permenaker tentang Perlindungan PRT mengatur pembinaan dan pengawasan lembaga penyalur PRT dilakukan oleh Gubernur atau pejabat yang ditunjuk termasuk soal pemberian, perpanjangan dan pencabutan izin.

2. Pembinaan dan Pengawasan Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga

Pembinaan dan pengawasan lembaga penyalur pekerja rumah tangga di atur secara rinci dalam Pasal 26 dan 27 Permenaker nomor 2 tahun 2015. Berikut penjelasannya:

Pasal 26

“(1) Pembinaan dan pengawasan terhadap LPPRT dilakukan oleh Gubernur atau pejabat yang ditunjuk; (2) Pembinaan dan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. pendataan jumlah LPPRT dan jumlah PRT yang disalurkan;
- b. penertiban perizinan dan evaluasi kinerja LPPRT;
- c. pelayanan perizinan LPPRT melalui sistem online yang dapat diakses oleh publik;
- d. penguatan jejaring pengawasan sampai tingkat lingkungan rukun tetangga dalam rangka pembinaan dan pencegahan terhadap timbulnya kasus kekerasan terhadap PRT; dan
- e. pemberian sanksi administratif kepada LPPRT yang melanggar ketentuan yang diatur dalam Peraturan Menteri ini.”

Pasal 27

“(1) Gubernur atau pejabat yang ditunjuk dapat menjatuhkan sanksi administratif atas pelanggaran terhadap ketentuan yang diatur dalam Peraturan Menteri ini; (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam pada ayat (1) berupa:

- a. Peringatan tertulis;
- b. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha LPPRT;
- c. pencabutan izin”.

3. Pelaporan Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga

Dinas Pekerja mewajibkan Lembaga Penempatan Pekerja Swasta (LPTKS) dan LPPRT untuk menyampaikan laporan atas penempatan dan perekrutan pekerja yang dilakukan baik untuk dalam provinsi, antar provinsi maupun luar negeri sebagai bentuk kontrol pemerintah. Adapun seseorang disebut pekerja jika ia mendaftarkan diri sebagai pekerja dan memiliki kartu kuning, dan dari segi umur minimal 18 tahun.

Pelaporan LPPRT juga diatur dalam permenaker nomor 2 tahun 2015.

Pasal 25

“(1) LPPRT wajib menyampaikan laporan setiap bulan kepada Gubernur atau pejabat yang ditunjuk, jumlah dan data PRT yang disalurkan; (2) Gubernur atau pejabat yang ditunjuk melaporkan kepada Menteri setiap 6 (enam) bulan, jumlah LPPRT, jumlah dan data PRT diwilayahnya.”

C. Dasar Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga

Pada dasarnya belum ada peraturan perundang-undangan yang secara langsung mengatur tentang PRT tetapi beberapa peraturan telah memberikan perlindungan hukum diantaranya:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945

Perlindungan hukum terhadap warga negara secara konstitusional didapatkan melalui amanah UUD 1945 Pada Bab XA tentang hak asasi manusia dijelaskan bahwa:

Pasal 27 ayat 1 :

“Segala warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya”

Pasal 28 B Ayat 2:

“Setiap anak berhak atas kelangsungan hidup, tumbuh dan berkembang serta berhak atas perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi.”

Pasal 28 C Ayat 1:

“Setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia.”

Pasal 28 D Ayat 1 dan 2:

“Ayat (1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. Ayat (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Pasal 28 E Ayat 1:

“Setiap orang bebas memeluk agama dan beribadat menurut agamanya, memilih pendidikan dan pengajaran, memilih pekerjaan, memilih kewarganegaraan, memilih tempat tinggal di wilayah negara dan meninggalkannya serta berhak kembali.”

Pasal 28 F:

“Setiap orang berhak untuk berkomunikasi dan memperoleh informasi untuk mengembangkan pribadi dan lingkungan sosialnya, serta berhak untuk mencari, memperoleh, memiliki, menyimpan, mengolah, dan menyampaikan informasi dengan menggunakan segala jenis saluran yang tersedia.

Pasal 28 G Ayat 1 dan 2:

“Ayat (1) Setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, dan harta benda yang di bawah kekuasaannya, serta berhak atas rasa aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang merupakan hak asasi. Ayat (2) Setiap orang berhak untuk bebas dari penyiksaan atau perlakuan yang merendahkan derajat martabat manusia dan berhak memperoleh suaka politik dari negara lain.”

Pasal 28 H Ayat 2 dan 3:

“Ayat (2) Setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan. Ayat (3) Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.”

Pasal 28 I Ayat 4 dan 5:

“Ayat (4) Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah. Ayat (5) Untuk menegakkan dan melindungi hak asasi manusia sesuai dengan prinsip negara hukum yang demokratis, maka pelaksanaan, hak asasi - manusia dijamin, diatur, dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.”

2. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga

Peraturan menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 ini mengatur secara khusus tentang perlindungan PRT. Tujuan utama dari hadirnya peraturan ini yaitu memberikan perlindungan kepada pekerja rumah tangga sehingga perlu mengatur LPPRT, perlindungan dasar dan pemberdayaan bagi PRT dengan tetap menghormati kebiasaan, budaya dan adat istiadat setempat serta Mengatur lembaga Pekerja Rumah Tangga yang akan menyalurkan PRT, wajib memiliki Surat Izin Usaha (SIU-LPPRT) dari Gubernur atau pejabat yang ditunjuk.

3. Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 127 Tahun 2018 Tentang Perlindungan PRT

Rentannya perlindungan hukum yang ada kepada para PRT di kota makassar melatarbelakangi hadirnya Peraturan Gubernur ini. Lahirnya peraturan ini merupakan mandat yuridis dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Sebagaimana dalam ruang lingkup

peraturan gubernur ini mengatur Lembaga Penyalur PRT mengenai tugas dan kewajiban LPPRT.

Peraturan Gubernur ini menekankan pada perlindungan terhadap PRT, termasuk pemantauan dan pelaporan. Peraturan ini tentunya akan menjadi payung hukum untuk segala pihak. Pekerja Rumah Tangga, Pengguna Jasa, dan juga lembaga penyalur PRT tersebut.

4. Konvensi *International Labour Organization* (ILO) atau Organisasi Buruh Internasional

Saat ini belum ada perangkat internasional yang khusus didedikasikan semata-mata untuk perlindungan para PRT.²¹ Akan tetapi, terdapat berbagai macam perangkat hukum internasional yang secara langsung maupun tidak terkait dengan pekerjaan rumah tangga. Beberapa di antaranya adalah standar perburuhan internasional yang dicanangkan ILO, sementara lainnya adalah perangkat internasional yang berkenaan dengan hak asasi manusia, hak-hak perempuan, hak-hak anak-anak, anti perdagangan orang atau antiperbudakan.

“Ratifikasi terhadap keputusan ILO Nomor 189 Tentang Pekerjaan Yang Layak bagi Pekerja Rumah Tangga pada tahun 2011 sangat lambat, baru pada tahun 2015 pemerintah meratifikasi dengan mengeluarkan Permenaker Nomor 2 tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga jika dicermati pasal demi pasalnya tidak ada satu pun yang

²¹ Adelle Blackett, *Making Domestic Work Visible: The Case for Specific Regulation* (ILO Geneva, 1998), , Part III: International Labour Standards

menyebutkan tentang K3 atau Kesehatan dan Keselamatan Kerja bahkan berupaya menciptakan kondisi kerja yang aman, nyaman dan sehat.

Organisasi Perburuhan Internasional atau ILO adalah badan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang terus berupaya mendorong terciptanya peluang bagi perempuan dan laki-laki untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan produktif secara bebas, adil, aman dan bermartabat. Tujuan utama *International Labour Organization* yang selanjutnya disingkat ILO adalah mempromosikan hak-hak di tempat kerja, mendorong terciptanya peluang kerja yang layak, meningkatkan perlindungan sosial serta memperkuat dialog untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang terkait dengan duniakerja.²²

ILO merupakan salah satu badan dibawah naungan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang berdiri atas prinsip filosofi bahwa perdamaian menyeluruh dan abadi hanya dapat dicapai bila didasarkan pada keadilan sosial, antara lain penghargaan atas hak asasi manusia, standar hidup yang layak, kondisi kerja yang manusiawi, kesempatan kerja, dan keamanan ekonomi.²³

²² Sekilas tentang *International Labour Organization*, https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_098256/lang--en/index.htm, diakses tanggal 12 November 2019

²³ Abdul Khakim, Op,Cit. Hlm 143

Sasaran kegiatan ILO diarahkan pada terciptanya keadilan dan hak asasi manusia pekerja/buruh, perbaikan kondisi kehidupan dan pekerjaan serta peningkatan kesempatan kerja, untuk itu tugas utama ILO adalah:²⁴

- i. Terciptanya perlindungan hak-hak pekerja/buruh;
- ii. Memperluas lapangan kerja;
- iii. Meningkatkan taraf kehidupan para pekerja/buruh.

²⁴ Ibid, Hlm. 144