

ABSTRAK

Karunia Yevi Wardani, Hukum Perdata, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Agustus 2013, *Kebijakan Formulasi Pengupahan Pekerja Rumah Tangga Berdasarkan Keadilan Sosial*, DR. Rachmad Safa'at, SH. MSi.; Umu Hilmy, SH. MS.

Skripsi ini membahas tentang pengupahan Pekerja Rumah Tangga (PRT). Hal ini dilatarbelakangi oleh terjunnya perempuan ke dalam dunia kerja akibat guncangan resesi namun masih terkungkung bekerja di ruang publik dalam sektor domestik yaitu PRT. PRT tergolong ke dalam kategori pekerja menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) dengan kekhasan pola, hubungan, ruang lingkup dan jenis pekerjaan. Namun, terjadi penghilangan subjek di mana pengertian perjanjian kerja terdiri dari dua kemungkinan subjek yaitu pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja. Kemudian terjadi penyempitan subjek dalam hubungan kerja yang lahir dari perjanjian kerja yaitu antara pekerja dan pengusaha. Akibatnya, hanya 7 dari 193 pasal dalam UUK yang mengatur kewajiban pemberi kerja. Selain itu, pekerjaan kerumahtanggaan masih dianggap tanpa keahlian dan status PRT hanya 'membantu' saja. Hal ini berimbas pada pemberian upah oleh pemberi kerja tersebut. Banyaknya Tenaga Kerja Indonesia (TKI) tanpa perlindungan di negara asing karena di dalam negeri sendiri masih belum memiliki payung hukum untuk PRT. Diharapkan penelitian ini dapat menyumbang gagasan kompromistis dalam hal perlindungan pengupahan PRT untuk Rancangan Undang-Undang Perlindungan PRT (RUU PRT). Permasalahan yang diangkat dalam skripsi ini adalah 1) *Mengapa pengaturan pengupahan (UMK/UMP) yang ada saat ini tidak diberlakukan bagi PRT?* 2) *Bagaimana formulasi kebijakan pengupahan bagi PRT yang memenuhi keadilan sosial?*

Jenis pendekatan yang digunakan adalah yuridis normatif dengan tiga pendekatan yaitu perundang-undangan, konsep dan perbandingan untuk mengkaji ketidakberlakuan pengaturan upah minimum dan merumuskan formulasi kebijakan pengupahan PRT berdasarkan keadilan sosial dengan perbandingan dua negara (Afrika Selatan dan Filipina) yang telah terbukti melindungi PRT.

Hasil dari penelitian ini adalah ketidakberlakuan pengaturan upah minimum bagi PRT disebabkan adanya penghilangan subjek pemberi kerja yang menjadikan seakan-akan PRT tergolong dalam pihak yang dilindungi walaupun PRT tergolong ke dalam pengertian pekerja menurut UUK, selain tidak diakuinya pekerjaan kerumahtanggaan sebagai pekerjaan profesional dan berhak atas upah yang layak. Pengaturan pengupahan bagi PRT diberlakukan sistem tawar menawar bebas antara PRT dan pemberi kerja dengan ketidakseimbangan posisi tawar yang kenyataannya tidak akomodatif dalam perlindungan PRT.

Sedangkan model formulasi kebijakan pengupahan yang berbasis keadilan sosial berdasarkan kekhasan hubungan PRT dan perbandingan dua negara adalah sistem upah minimum yang disesuaikan dengan waktu kerja PRT. Model ini telah merepresentasikan keadilan bagi kedua pihak menurut John Rawls dengan pembagian keuntungan dan beban kerja sama sosial secara adil dan wajar. Pemberi kerja akan memberikan upah sesuai dengan kemampuan dan menyesuaikan jam kerja dan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh PRT.

Saran dari penelitian ini adalah formalisasi PRT dan hubungan kerja diberikan bentuk undang-undang dan mulai membiasakan perubahan penyebutan istilah 'pembantu atau *helper*' menjadi 'pekerja atau *worker*'. Hendaknya pula hasil penelitian ini berupa formulasi kebijakan pengupahan digunakan ke dalam undang-undang yang akan dibuat dan juga melibatkan LSM dan akademisi untuk menampung aspirasi masyarakat terhadap undang-undang yang akan dibuat.

Kata kunci: hubungan hibridis; upah minimum; waktu kerja; keadilan sosial