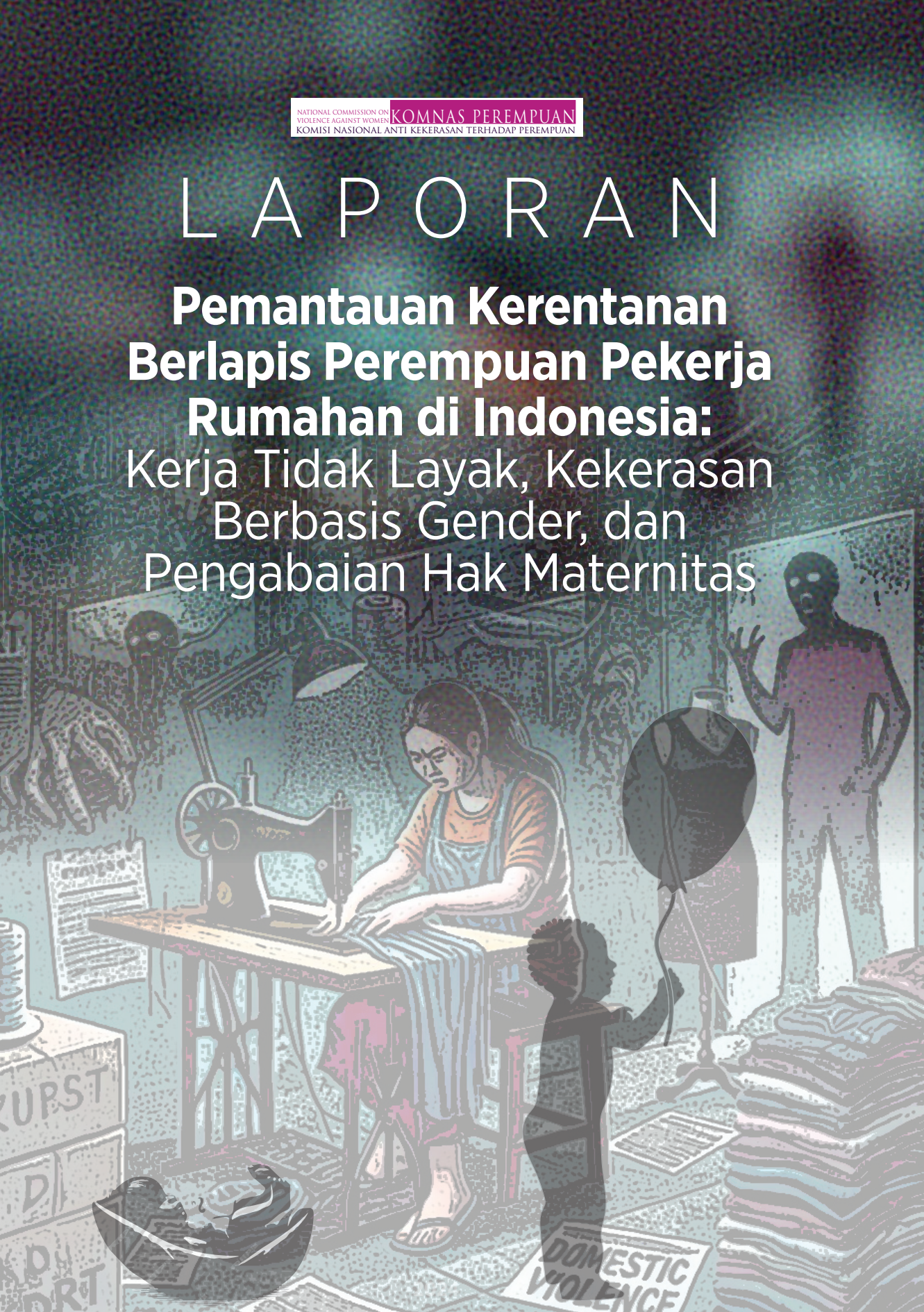
NATIONAL COMMISSION ON VIOLENCE AGAINST WOMEN
KOMNAS PEREMPUAN
KOMISI NASIONAL ANTI KEKERASAN TERHADAP PEREMPUAN

LAPORAN

Pemantauan Kerentanan Berlapis Perempuan Pekerja Rumahan di Indonesia:

Kerja Tidak Layak, Kekerasan Berbasis Gender, dan Pengabaian Hak Maternitas



NATIONAL COMMISSION ON VIOLENCE AGAINST WOMEN
KOMNAS PEREMPUAN
KOMISI NASIONAL ANTI KEKERASAN TERHADAP PEREMPUAN

LAPORAN

Pemantauan Kerentanan Berlapis Perempuan Pekerja Rumahan di Indonesia: Kerja Tidak Layak, Kekerasan Berbasis Gender, dan Pengabaian Hak Maternitas

KOMNAS PEREMPUAN
2024

Laporan Pemantauan Kerentanan Berlapis Perempuan Pekerja Rumahan di Indonesia: Kerja Tidak Layak, Kekerasan Berbasis Gender, dan Pengabaian Hak Maternitas

Tim Penulis:

Tiasri Wiandani,
Satyawanti Mashudi,
Fatma Susanti,
Andi Misbahul Pratiwi

Tim Diskusi:

Alimatul Qibtiyah,
Andi Misbahul Pratiwi,
Satyawanti Mashudi,
Citra Adelina Widiningtyas,
Tiasri Wiandani,
Elsa Faturahmah,
Fatma Susanti,
Martini Elisabeth,
Meilia Irawan,
Yemima Khaterine MS,

Penyelaras Akhir

Tiasri Wiandani,
Fatma Susanti,
Rostna Qitabi Anjilna,

Staf Pendukung

Martini Elizabeth,
Meilia Irawan,
Rostna Qitabi Anjilna,
Yemima Khaterine MS,

Laporan Pemantauan ini ditulis dalam Bahasa Indonesia. Komnas Perempuan adalah pemegang tunggal hak cipta atas dokumen ini dan seluruh isi dari Laporan Pemantauan ini menjadi tanggung jawab Komnas Perempuan. Laporan Pemantauan ini dibuat atas dukungan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN). Dipersilakan menggandakan sebagian atau seluruh isi dokumen untuk kepentingan pendidikan publik atau advokasi kebijakan demi pemenuhan dan pemajuan hak-hak perempuan korban kekerasan dan upaya menghapuskan diskriminasi, khususnya perempuan pekerja rumahan, serta dilarang memperjual belikan. Pengutipan diwajibkan mencantumkan sumber Komnas Perempuan (2024).

Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan
Jl. Latuharhary No.4B, RT 1/RW 4, Menteng, Kecamatan Menteng,
Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10310
Tel. +62 21 390 3963
Fax. +62 21 390 3911
mail@komnasperempuan.go.id
http://www.komnasperempuan.go.id

KATA **PENGANTAR**

Salah satu isu prioritas Komnas Perempuan adalah perlindungan dan pemenuhan hak perempuan pekerja serta memberikan perhatian pada persoalan kekerasan berbasis gender yang dialami perempuan pekerja. Adapun salah satu kelompok perempuan pekerja yang menjadi fokus perhatian Komnas Perempuan adalah pekerja rumahan, yang banyak didominasi oleh pekerja perempuan.

Pekerja rumahan sebagai salah satu kelompok pekerja informal yang tidak tampak di depan layar industri, namun sesungguhnya menjadi tulang punggung dari rantai pasok yang memproduksi berbagai produk dari rumah mereka mengalami kerentanan yang sangat spesifik. Selain harus terus berjuang atas kebutuhan ekonomi dan menghadapi berbagai bentuk ketidakpastian tanpa perlindungan yang jelas, dengan status kerja yang belum diakui oleh negara pekerja rumahan juga rentan mengalami eksploitasi.

Dengan situasi kerja Putting Out System (POS) dimana proses produksi berada di luar perusahaan dan pekerja berada di luar pengawasan langsung perusahaan menjadi basis eksploitasi yang terjadi di balik layar karena selain banyaknya aspek produksi yang ditanggung sendiri oleh perempuan pekerja rumahan, perusahaan juga dapat lepas tanggung jawab atas hak-hak dan pelindungan pekerja.

Komnas Perempuan memandang penting untuk melakukan pemantauan terhadap kondisi kerja pekerja rumahan sebagaimana mandat Komnas Perempuan diantaranya melakukan pemantauan dan pencarian fakta serta pendokumentasian tentang segala bentuk kekerasan terhadap Perempuan. Pemantauan yang dilakukan didasarkan pada rencana kerja Tim Perempuan Pekerja Komnas Perempuan Tahun 2023 sesuai dengan Program Prioritas Nasional (PPN) Pemberdayaan Hukum Ekonomi Perempuan, yaitu Pemantauan Kondisi Kerja Layak Perempuan Pekerja Rumahan: Kekerasan Berbasis Gender dan Hak Maternitas di Jawa Tengah, Jawa Timur, dan Sumatera Utara yang pekerja rumahannya telah terorganisir dan membentuk kelompok.

Pemantauan dilakukan dengan wawancara dan diskusi mendalam terhadap perempuan pekerja rumahan, organisasi pekerja dan berbagai organisasi masyarakat sipil yang mengadvokasi pekerja rumahan, serta dialog dengan pemerintah daerah dan pemangku kepentingan di wilayah tersebut untuk mengetahui perkembangan hasil advokasi di tingkat pemerintah, mengetahui

sudut pandang, kebijakan, dan upaya yang mungkin telah dilakukan pemerintah daerah terkait pekerja rumahan. Sehingga laporan yang disusun dari hasil pemantauan ini menjadi lebih komprehensif karena memuat berbagai aspek dan sudut pandang dari berbagai pihak terkait upaya pemajuan untuk pengakuan dan pelindungan pekerja rumahan di berbagai wilayah.

Dari pemantauan ini juga ditemukan berbagai fakta menarik mengenai kendala yang dihadapi oleh berbagai organisasi pekerja, masyarakat sipil, dan pemerintah daerah sendiri yang telah mengupayakan berbagai kebijakan daerah terkait pekerja rumahan namun justru terkendala dengan aturan dan kebijakan nasional. Oleh karenanya, laporan ini juga berisikan rekomendasi kebijakan terkait situasi terbaru yang ditemukan oleh Komnas Perempuan dari hasil pemantauan.

Laporan ini menjadi bahan advokasi penting setelah sebelumnya Komnas Perempuan juga telah menyusun dan mengeluarkan berbagai dokumen terkait pekerja rumahan seperti pada tahun 2022 Komnas Perempuan mengeluarkan publikasi Kondisi Hak Asasi Manusia Perempuan Pekerja Rumahan: Pemetaan Awal pada 6 Provinsi di Indonesia; Peta Situasi Pekerja Rumahan di 3 wilayah sebagai dokumen hasil temuan awal pemantauan ini; dan dokumen Rekomendasi Kebijakan Bagi Pengakuan dan Upaya Pemenuhan Hak Perempuan Pekerja Rumahan pada 2023 yang telah disampaikan ke seluruh pihak yang menjadi sasaran rekomendasi.

Komnas Perempuan mengucapkan terima kasih kepada seluruh perempuan pekerja yang telah bersedia membagikan pengalaman, organisasi dan jaringan masyarakat sipil, pemerintah daerah, dan seluruh lembaga yang terlibat dan berkontribusi dalam pemantauan dan penyusunan laporan ini. Apresiasi dan terima kasih secara khusus disampaikan kepada Tim Penyusun Dokumen, Tim Pemantau, Tim Diskusi, dan Tim Pendukung.

Semoga laporan pemantauan Kondisi Kerja Layak Perempuan Pekerja Rumahan: Kekerasan Berbasis Gender dan Hak Maternitas ini dapat membantu menuju pemahaman yang lebih baik bagi situasi perempuan pekerja rumahan. uga dapat menjadi amunisi baru bagi advokasi dan standar perlindungan nyata bagi perempuan pekerja rumahan yang berbasis pada kebutuhan dan situasi mereka, menempatkan hak perempuan pekerja rumahan dalam pembahasan yang lebih ideal tentang keadilan sosial dan ekonomi.

Wakil Ketua,

Olivia Chadidjah Salampessy

RINGKASAN **EKSEKUTIF**

Pemantauan ini dilakukan untuk memahami kerentanan berlapis yang dialami perempuan pekerja rumahan dengan mengambil studi kasus di tiga provinsi yakni Jawa Tengah, Jawa Timur, dan Sumatra Utara. Pemantauan perempuan pekerja rumahan ini dilakukan dengan mendasarkan pada rencana kerja Tim Perempuan Pekerja Komnas Perempuan Tahun 2023 sesuai dengan PPN Pemberdayaan Hukum Ekonomi Perempuan. Pemantauan ini memberi perhatian pada kerentanan-kerentanan khas yang dialami perempuan yakni aspek kerja layak, Kekerasan Berbasis Gender (KBG), dan hak maternitas. Hal ini dilakukan sebagai langkah awal dalam upaya advokasi mendapatkan pengakuan status pekerja rumahan dan standar perlindungan bagi perempuan pekerja rumahan, yang berbasis pada kebutuhan dan situasi mereka.

Secara spesifik, pemantauan ini bertujuan untuk: 1) menemukenali dan mengidentifikasi fakta, bentuk, dan pola pelanggaran hak asasi yang dialami oleh perempuan pekerja rumahan selama bekerja yang meliputi kerja layak, kekerasan berbasis gender, dan pengabaian hak maternitas; 2) mengumpulkan fakta mengenai upaya pemenuhan dan perlindungan Hak perempuan pekerja rumahan; 3) melakukan analisis dengan kerangka HAM dan gender terhadap temuan pelanggaran hak asasi perempuan pekerja rumahan serta berbagai faktor pendukung dan penghambat upaya pemenuhan dan perlindungan hak perempuan pekerja rumahan; 4) merekomendasikan upaya pencegahan dan penanganan terjadinya pelanggaran hak asasi perempuan serta upaya pemenuhan dan perlindungan hak perempuan pekerja rumahan dengan kerangka HAM dan gender.

Pemantauan ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan perspektif HAM perempuan sehingga pengalaman, pendapat, perasaan dan pengetahuan narasumber merupakan data primer karena validitasnya. Metode yang digunakan yakni wawancara dan FGD dengan melibatkan perempuan pekerja rumahan dan organisasi pekerja rumahan di Kota Solo, Kabupaten Mojokerto, Kabupaten Malang, Kota Malang, Kabupaten Deli Serdang, Kabupaten Langkat, Kota Medan,

dan Kota Binjai. Pemantauan juga dilakukan dengan melakukan dialog dengan Pemerintah Daerah setempat baik di level Provinsi maupun Kabupaten/Kota. Data yang didapatkan selama pemantauan kemudian dianalisis dengan teori interseksionalitas, dan prinsip-prinsip hak asasi manusia yang tercantum dalam standar HAM internasional, khususnya Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Kekerasan terhadap Perempuan (CEDAW) dan peraturan perundang-undangan nasional.

Pemantauan ini menunjukkan bahwa perempuan pekerja rumahan mengalami kerentanan berlapis yakni situasi kerja tidak layak, Kekerasan Berbasis Gender, pengabaian hak maternitas, dan dampak Pandemi COVID-19. Kerentanan berlapis yang dialami perempuan pekerja rumahan ini karena ragam identitas yang dimiliki yakni: sebagai pekerja sektor informal, sebagai perempuan dengan peran gender, sebagai perempuan dengan fungsi reproduksi biologis, dan sebagai kelompok menengah bawah yang rentan terhadap krisis. Identitas tersebut saling beririsan (*intersect*) dan saling mempengaruhi dalam membentuk kerentanan yang berlapis dan khas bagi perempuan pekerja rumahan.

Perempuan pekerja rumahan dengan identitasnya sebagai pekerja mengalami situasi kerja tidak layak. Situasi kerja layak tersebut dikarenakan: tidak memiliki perjanjian kerja tertulis; bekerja dalam waktu panjang (8 jam - 15 jam per hari), penggunaan alat kerja pribadi, upah kerja di bawah ketentuan upah minimum, tidak memiliki BPJS Ketenagakerjaan, risiko Kesehatan dan Keselamatan Kerja/K3 (mulai dari kecelakaan kerja ringan, sakit pinggang, sesak nafas, asma, gangguan paru-paru, kaki tidak bisa bergerak), keterlibatan anggota keluarga tak berbayar (suami, anak, dan saudara), dan tidak memiliki kepastian atas pekerjaan yang berkelanjutan.

Perempuan pekerja rumahan mengalami berbagai kekerasan berbasis gender karena identitasnya sebagai perempuan. Bentuk-bentuk kekerasan berbasis gender yang dialami perempuan pekerja rumahan yakni: kekerasan ekonomi dan verbal dari pemberi kerja maupun lingkungan kerja, kekerasan verbal dari pemberi kerja, kekerasan seksual non-fisik dari pekerja laki-laki, kekerasan verbal di dalam rumah dan komunitas. Perempuan pekerja rumahan juga mengalami pengabaian terhadap hak maternitasnya. Perempuan pekerja memiliki hak maternitas karena identitasnya sebagai individu yang memiliki fungsi dan beban reproduksi: menstruasi, melahirkan, memberikan ASI. Hasil pemantauan ini memperlihatkan minimnya pemenuhan hak maternitas yang tersedia perempuan pekerja rumahan.

Pandemi COVID-19 membawa dampak pada kelompok ekonomi menengah bawah termasuk pekerja rumahan. Perempuan pekerja rumahan sebagai bagian dari kelas ekonomi tersebut harus menghadapi berbagai kesulitan selama Pandemi COVID-19, yakni: kehilangan pekerjaan dan berhenti menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Pekerja rumahan yang mendapatkan pesanan dari perusahaan maupun UMKM seperti pekerjaan menjahit, setelah Pandemi mereka kehilangan pekerjaan. Mereka tidak lagi menerima pesanan karena perusahaan tutup atau berhenti beroperasi sehingga harus bekerja serabutan. Kemudian, sebagian perempuan pekerja rumahan yang telah memiliki BPJS Ketenagakerjaan harus menghentikan kepesertaannya karena ketidakstabilan kondisi ekonomi di dalam keluarga. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan pekerja rumahan sebagai bagian dari pekerja sektor informal dan kelas ekonomi mengalami dampak ekonomi akibat Pandemi COVID-19.

Di tengah kerentanan berlapis yang dialami perempuan pekerja rumahan tersebut, negara belum hadir secara maksimal dalam memastikan dan menjamin prinsip-prinsip keadilan gender di dunia kerja. Dalam konteks perempuan pekerja rumahan, di mana pemberi kerja tidak dapat atau bahkan melanggar prinsip kerja layak, penghapusan kekerasan berbasis gender di tempat kerja, dan pemenuhan hak maternita bagi pekerja, maka negara perlu hadir. Hasil pemantauan ini menunjukkan bahwa negara belum hadir secara maksimal memberikan dan memastikan kondisi kerja layak, penghapusan KBG, dan pemenuhan hak maternitas bagi perempuan pekerja rumahan. Laporan ini juga menunjukkan praktik baik advokasi yang dilakukan oleh organisasi maupun serikat pekerja rumahan serta tantangan yang dihadapinya.

Laporan pemantauan ini memberikan berbagai rekomendasi kepada pemangku kebijakan untuk mendorong terwujudnya: (1) pengakuan atas bentuk dan kontribusi kerja rumahan dan (2) hukum dan kebijakan perlindungan pekerja rumahan di Indonesia. Rekomendasi laporan pemantauan ini secara spesifik ditujukan kepada Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Keuangan, Kementerian Perindustrian, Ditujukan kepada Kementerian Sosial, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Kementerian Dalam Negeri, Pemerintah Daerah, BPJS Ketenagakerjaan, Badan Pusat Statistik, DPR RI, Lembaga Nasional Hak Asasi Manusia (LNHAM), dan Perusahaan/Pemberi Kerja/Pemegang Merek.

DAFTAR **ISI**

KATA PENGANTAR iii

RINGKASAN EKSEKUTIF v

DAFTAR ISI viii

DAFTAR GAMBAR xi

DAFTAR TABEL xi

DAFTAR GRAFIK xii

DAFTAR SINGKATAN xiii

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang 2

1.2 Urgensi 5

1.3 Tujuan 6

1.4 Metodologi 6

1.5 Kerangka Analisis 10

1.6 Prinsip dan Pendekatan 12

1.7 Limitasi 13

1.8 Definisi dan Karakteristik Kerja Rumahan 13

BAB II KERANGKA HUKUM DAN KEBIJAKAN 19

2.1 Instrumen Internasional 20

2.2 Kebijakan Nasional 30

BAB III TEMUAN PEMANTAUAN 41

3.1 Gambaran Umum Perempuan Pekerja Rumahan 42

3.1.1 Latar Belakang Perempuan Pekerja Rumahan 42

3.1.2 Jenis Kerja Rumahan 45

3.1.3 Perjanjian Kerja 54

3.1.4 Lama Bekerja 56

3.1.5 Tempat Kerja 60

3.1.6 Jam Kerja 63

3.1.7 Alat Kerja 67

3.1.8 Skema Pengupahan 70

3.1.9 Tunjangan Hari Raya (THR) 80

3.1.10 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Jaminan Sosial 82

3.1.11 Keterlibatan Anak 88

3.1.12 Pemberi Kerja 90

3.1.13 Keberlanjutan Kerja 92

3.2 Kelindan Kekerasan Berbasis Gender 95

3.3 Kesehatan Reproduksi, Hak Maternitas, dan Beban Perawatan 101

3.4 Peran Organisasi Perempuan Pekerja Rumahan 105

3.5 Perspektif Pemangku Kebijakan 110

3.6 Tantangan Advokasi Kebijakan 114

BAB IV ANALISIS 119

4.1 Kerentanan Berlapis 120

4.1.1 Kerja (Tidak) Layak 122

4.1.2. Kekerasan Berbasis Gender Perempuan Pekerja 132

4.1.3 Pengabaian Hak Maternitas 135

4.1.4 Pandemi COVID-19 dan Kerentanan Kelompok Menengah Bawah 137

4.2 Kewajiban Negara 138

BAB V PENUTUP 141

5.1 Kesimpulan 142

5.2 Rekomendasi 144

Daftar Referensi 149

DAFTAR **GAMBAR**

Gambar 1.1 Linimasa Penyusunan Laporan Pemantauan Pekerja Rumahan 7

DAFTAR **TABEL**

Tabel 1.1 Pengumpulan Data dan Subjek Pemantauan 8

Tabel 1.2 Karakteristik Kerja Rumahan 14

Tabel 3.1 Lama Bekerja Perempuan Pekerja Rumahan di Jawa Tengah 57

Tabel 3.2 Lama Bekerja Perempuan Pekerja Rumahan di Jawa Timur 58

Tabel 3.3 Lama Bekerja Perempuan Pekerja Rumahan di Sumatera Utara 59

Tabel 3.4 Upah Perempuan Pekerja Rumahan di Jawa Tengah 72

Tabel 3.5 Upah Perempuan Pekerja Rumahan di Jawa Timur 76

Tabel 3.6 Upah Perempuan Pekerja Rumahan di Sumatera Utara 79

Tabel 4.1 Peta Kerentanan Berlapis Perempuan Pekerja Rumahan 120

Tabel 4.2 Proporsi Lapangan Kerja Informal Menurut Jenis Kelamin 128

Tabel 4.3 Persentase Penduduk Usia 15 tahun yang Bekerja menurut Sektor Pekerjaan, Jenis Kelamin dan Tipe Daerah, 2022 129

Tabel 4.4 Rata-Rata Upah/Gaji Bersih Penduduk Usia 15 tahun yang Bekerja menurut Jenis Kelamin dan Tipe Daerah, 2022 130

DAFTAR **GRAFIK**

Grafik 1.2 Lensa Interseksionalitas 11
Grafik 4.2 Kerentantan Berlapis Perempuan Pekerja Rumahan 122
Grafik 4.3 Jumlah Peserta Aktif BPJS Ketenagakerjaan Berdasarkan Segmen Kepesertaan (2023) 131
Grafik 4.4 Data KBG terhadap Perempuan Selama 10 Tahun Berdasarkan 3 Sumber Data 133

DAFTAR **SINGKATAN**

APBD	: Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah
APD	: Alat Pelindung Diri
Binwasnaker	: Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan
BPJS Kesehatan	: Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan
BPJS Ketenagakerjaan	: Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan
BPS	: Badan Pusat Statistik
CEDAW	: *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* atau Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan
COVID-19	: *CoronaVirus Disease* 2019
DUHAM	: Deklarasi Universal Hak-Hak Asasi Manusia
FGD	: Focus Group Discussion
HAM	: Hak Asasi Manusia
HAP	: Hak Asasi Perempuan
ICESCR	: International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights atau Konvensi Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya
ILO	: International Labour Organisation
JHT	: Jaminan Hari Tua
JKK	: Jaminan Kecelakaan Kerja
JKM	: Jaminan Kematian
JKP	: Jaminan Kehilangan Pekerjaan
JP	: Jaminan Pensiun
JPRI	: Jaringan Pekerja Rumahan Indonesia
JPPRI	: Jaringan Perempuan Pekerja Rumahan
K3	: Keselamatan dan Kesehatan Kerja
KBG	: Kekerasan Berbasis Gender

Kemnaker	: Kementerian Ketenagakerjaan
Komnas Perempuan	: Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan
PAK	: Penyakit Akibat Kerja
PBI	: Penerima Bantuan Iuran
Perda	: Peraturan Daerah
POS	: Putting Out System
Sakernas	: Survei Angkatan Kerja Nasional
SDGs	: Sustainable Development Goals
SJSN	: Sistem Jaminan Sosial Nasional
TURC	: Trade Union Rights Centre
UMKM	: Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah
UMK	: Upah Minimum Kabupaten/Kota
UU	: Undang-Undang
UUD	: Undang-Undang Dasar

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan (Komnas Perempuan) sejak tahun 2020 telah membentuk Tim Perempuan Pekerja yang bertujuan untuk menjalankan mandat Komnas Perempuan terkait perlindungan dan pemenuhan hak perempuan pekerja serta memberikan perhatian pada persoalan kekerasan berbasis gender yang dialami perempuan pekerja. Pasca reformasi, Indonesia telah memiliki berbagai kebijakan yang mendukung perlindungan hak perempuan pekerja secara khusus, diantaranya Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional, perlindungan atas hak maternitas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, penghapusan kekerasan di dunia kerja dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS), dan Keputusan Menteri (Kepmen) Tenaga Kerja Nomor 88 Tahun 2023 tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja. Namun sayangnya, meski telah ada kemajuan dalam kebijakan, perempuan pekerja sektor informal termasuk perempuan pekerja rumahan masih mengalami hambatan untuk mengakses keadilan dan perlindungan hukum.

Komnas Perempuan melalui Tim Perempuan Pekerja menaruh perhatian dan terlibat dalam advokasi perlindungan pekerja rumahan karena lapisan kerentanan yang dialami. Pekerja rumahan adalah pekerja di sektor informal yang melakukan kerja rumahan. Mengacu pada Konvensi ILO nomor 177 pada Pasal 1 (a) istilah kerja rumahan berarti pekerjaan yang dikerjakan seseorang, yang kemudian disebut sebagai pekerja rumahan, (i) di dalam rumahnya atau di tempat lain pilihannya, selain tempat kerja pemberi kerja; (ii) untuk mendapatkan upah; (iii) yang menghasilkan suatu produk atau jasa sebagaimana yang ditetapkan oleh pemberi kerja, terlepas dari siapa yang menyediakan peralatan, bahan atau input lain yang digunakan, kecuali orang ini memiliki derajat otonomi dan kemandirian ekonomi yang diperlukan untuk dianggap sebagai pekerja mandiri menurut undang-undang, peraturan atau putusan pengadilan nasional; dan (c) istilah pemberi kerja berarti seseorang, perorangan atau badan hukum, yang, secara langsung atau melalui perantara, baik perantara diatur di dalam perundang-undangan nasional ataupun tidak, memberikan kerja rumahan dalam pelaksanaan kegiatan usahanya.

Meski ILO telah memberikan definisi yang jelas mengenai kerja rumahan, namun keberadaan dan jumlah pekerja rumahan di Indonesia belum dapat diketahui secara pasti. Hal ini dikarenakan jenis kerja rumahan yang bersifat informal, tidak tetap, dan berubah-ubah. Di sisi lain, pemangku kebijakan dan masyarakat seringkali menyamakan jenis pekerja rumahan dengan Pekerja Rumah Tangga (PRT) maupun pelaku usaha rumahan. Padahal, meski pekerjaan keduanya masuk dalam kategori sektor informal, keduanya memiliki perbedaan. Berdasarkan Konvensi ILO No. 177 Tahun 1996, pekerja rumahan adalah seseorang yang bekerja di rumah masing-masing atau ke lain pilihannya, di luar bukan tempat pemberi kerja, mendapatkan upah, dan menghasilkan suatu produk atau jasa sebagaimana ditetapkan pemberi kerja. Dengan definisi ini maka ada perbedaan karakteristik yang jelas antara pekerja rumahan dengan Pekerja Rumah Tangga (PRT) maupun pelaku usaha rumahan.

Minimnya pengetahuan mengenai pekerja rumahan membuat pendataan pekerja rumahan secara khusus belum tersedia. Misalnya, secara nasional belum ada nomenklatur pendataan pekerja rumahan. Badan Pusat Statistik (BPS), juga belum mempunyai kolom kategori untuk jenis kerja rumahan (MAMPU, 2020). Trade Union Rights Centre (TURC) mencatat bahwa kerja rumahan di Indonesia didominasi oleh perempuan yakni sebanyak 4.279 perempuan pekerja rumahan di 7 provinsi, yaitu Jawa Timur, Jawa Tengah, Daerah Istimewa Yogyakarta, Jawa Barat, DKI Jakarta, Banten, dan Sumatera Utara (Pratiwi & Rina, 2020). Ketiadaan data mengenai jumlah pekerja rumahan berdampak pada tidak minimnya pemahaman berbagai persoalan ketenagakerjaan yang dialami, khususnya oleh perempuan pekerja.

Perempuan pekerja rumahan rentan mengalami eksploitasi dan kekerasan. Survei yang dilakukan ILO dengan mewawancarai 3.010 pekerja rumahan perempuan di 297 desa di 6 provinsi di Indonesia menemukan bahwa pekerja rumahan di Indonesia dapat ditemukan di berbagai industri dan sektor melaksanakan berbagai jenis pekerjaan di rumah atau di rumah seorang teman (ILO, 2015). Ini yang kemudian disebut *Putting Out System* (POS), sebuah sistem yang sebagian besar proses produksinya berada di luar perusahaan atau berada di rumah, atau di tempat lain yang dipilih sendiri oleh pekerjanya (Hunga, 2016). Skema ini berlangsung dengan sangat sedikit supervisi dari pemberi kerjanya, bahkan lepas tanggung jawab (Komnas Perempuan, 2022). Sistem produksi ini kemudian membuat rumah (ruang domestik) menjadi lokasi produksi sekaligus eksploitasi

kerja yang terselubung (Pratiwi, 2016; Pratiwi & Rina, 2020). Perempuan pekerja rumahan juga rentan mengalami kekerasan dan sulit mengakses bantuan karena karakteristik pekerjaan yang dilakukan di dalam rumah (Perempuan Mahardhika, 2021).

Survei yang dilakukan oleh mitra MAMPU[1] terhadap 5.381 pekerja rumahan di 29 Kabupaten menunjukkan bahwa 92% bekerja tanpa kontrak, 96% tidak terdaftar BPJS Ketenagakerjaan, dan 97% tidak menerima perlengkapan pelindung dari pemberi kerja mereka. Perempuan pekerja rumahan juga memiliki rata-rata jam kerja 9 jam per hari dan 58 jam per minggu, dengan rata-rata upah per bulan Rp. 100.000 (MAMPU, 2020). Perempuan pekerja rumahan memiliki daya tawar yang lemah, dimana mereka tidak memiliki kesempatan untuk bernegosiasi terkait upah maupun jam kerja (Dewi & Nugroho, 2020; Achidsti, 2022). Dalam praktiknya, juga ditemukan adanya keterlibatan pekerja anak (Sanda, dkk., 2020; Pratiwi, 2016). Situasi ini menunjukkan adanya pelanggaran HAM pekerja dan pengabaian terhadap hak-hak maternitas perempuan pekerja rumahan (Komnas Perempuan, 2022). Lebih jauh, dalam situasi krisis seperti Pandemi COVID-19, situasi perempuan pekerja rumahan semakin buruk yang berujung pada hilangnya pekerjaan hingga kerentanan kekerasan dalam rumah tangga (Achidsti, 2022; Komnas Perempuan, 2022).

Lebih jauh, dalam konteks kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum dapat melindungi hak-hak pekerja rumahan. Ketentuan hubungan kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan belum dapat mengakomodasi keragaman jenis pekerjaan dan kompleksitas hubungan kerja di sektor informal (Pratiwi & Rina, 2020). Sistem kerja POS (*putting out system*) dan ketiadaan kontrak tertulis membuat perempuan pekerja rumahan sulit mendapatkan hak-haknya sebagai pekerja (Saepudin & Nuranisa, 2019; Perempuan Mahardhika, 2021; Sanda dkk, 2020). Lebih jauh, dengan lahirnya UU Cipta Kerja atau Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, perlindungan substantif perempuan pekerja semakin lemah (Komnas Perempuan, 2020).

1 MAMPU adalah adalah kemitraan Pemerintah Australia (DFAT) dan Pemerintah Indonesia (BAPPENAS), yang bertujuan untuk meningkatkan akses perempuan miskin Indonesia terhadap layanan penting dan program pemerintah, dan mendukung pencapaian target-target Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) yang terkait. Mitra MAMPU untuk isu perempuan pekerja rumahan yang melakukan survei tersebut adalah Trade Union Rights Centre (TURC), Yayasan Bina Keterampilan Perdesaan (BITRA Indonesia), dan Yayasan Annisa Swasti (Yasanti).

Dari latar belakang tersebutlah, pemantauan perempuan pekerja rumahan ini dilakukan dengan mendasarkan pada rencana kerja Tim Perempuan Pekerja Komnas Perempuan Tahun 2023 sesuai dengan Program Prioritas Nasional (PPN) Pemberdayaan Hukum Ekonomi Perempuan. Di tahun 2023, Komnas Perempuan melakukan pemantauan situasi perempuan pekerja rumahan di 3 Provinsi yakni Sumatera Utara, Jawa Tengah, dan Jawa Timur. Pemantauan Kondisi Perempuan Pekerja Rumahan di 3 Provinsi dilakukan dengan memberi perhatian pada kerentanan-kerentanan khas yang dialami perempuan yakni aspek kerja layak, kekerasan berbasis gender, dan hak maternitas. Pemantauan ini adalah langkah awal dalam upaya advokasi mendapatkan pengakuan status pekerja rumahan dan standar perlindungan bagi perempuan pekerja rumahan, yang berbasis pada kebutuhan dan situasi mereka.

1.2 Urgensi

Penyusunan laporan pemantauan ini menjadi signifikan karena dua hal: Pertama, ketiadaan data dan informasi mengenai pekerja rumahan; Kedua, paradigma hukum perburuhan yang masih bias sektor formal. Kedua hal tersebut membuat laporan pemantauan mengenai perempuan pekerja rumahan menjadi penting untuk mendorong proses advokasi yang selama ini telah dilakukan oleh organisasi masyarakat sipil maupun organisasi perempuan pekerja rumahan untuk pengakuan dan perlindungan pekerja rumahan.

Di Indonesia, data mengenai pekerja sektor informal berdasarkan jenis pekerjaan dan jenis kelamin belum tersedia. Ketiadaan data dan informasi ini membuat keberadaan perempuan pekerja rumahan menjadi tidak terlihat "*invisible*" dan tidak dikenali "*unrecognized*" dalam skema pembangunan dan perlindungan sosial. Ketiadaan data dapat dipahami sebagai dampak ketiadaan pengakuan dan perlindungan, dan/atau sebaliknya yaitu membawa dampak dari ketiadaan pengakuan dan perlindungan itu sendiri.

Selanjutnya, perempuan pekerja rumahan mengalami tantangan dalam hal pengakuan atas identitas kerja mereka. Hal ini bersumber dari paradigma hukum perburuhan yang bias sektor formal. Di sisi lain, kebijakan ketenagakerjaan cenderung menghilangkan peran-peran negara dalam relasi ketenagakerjaan antara pekerja dan pemberi kerja. Padahal dalam relasi pekerja dan pemberi kerja ada relasi kuasa yang timpang dan tidak setara, terlebih lagi dalam konteks kerja

informal dan kerja yang dilakukan oleh perempuan seperti kerja rumahan. Jenis pekerjaan yang informal, berganti-ganti, musiman, dilakukan di dalam rumah pada umumnya dan seringkali dianggap bukan pekerjaan. Pekerjaan ini dilakukan oleh mayoritas perempuan yang dianggap bukan pencari nafkah utama di dalam keluarga. Lapisan persoalan ini membuat keberadaan perempuan pekerja rumahan semakin tidak tampak, tidak diakui, dan tidak terlindungi.

1.3 Tujuan

Pemantauan ini bertujuan untuk:

1) Menemukenali dan mengidentifikasi fakta, bentuk, dan pola pelanggaran hak asasi yang dialami oleh perempuan pekerja rumahan selama bekerja yang meliputi kerja layak, kekerasan berbasis gender, dan pengabaian hak maternitas;
2) Mengumpulkan fakta mengenai upaya pemenuhan dan perlindungan Hak perempuan pekerja rumahan.
3) Melakukan analisis dengan kerangka HAM dan gender terhadap temuan pelanggaran hak asasi perempuan pekerja rumahan serta berbagai faktor pendukung dan penghambat upaya pemenuhan dan perlindungan hak perempuan pekerja rumahan.
4) Merekomendasikan upaya pencegahan dan penanganan terjadinya pelanggaran hak asasi perempuan serta upaya pemenuhan dan perlindungan hak perempuan pekerja rumahan dengan kerangka HAM dan gender.

1.4 Metodologi

Pemantauan ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan perspektif HAM perempuan sehingga pengalaman, pendapat, perasaan dan pengetahuan narasumber merupakan data primer karena validitasnya. Pemantauan ini dilakukan melalui 4 tahap: 1) penyusunan panduan pemantauan (tahun 2022-2023); 2) pengumpulan dan olah data (tahun 2023); 3) penyusunan laporan awal dan Risalah Kebijakan; dan 4) penulisan laporan pemantauan (April-Mei 2024).



Gambar 1.1 Linimasa Penyusunan Laporan Pemantauan Pekerja Rumahan

Tahap pertama, yakni penyusunan panduan pemantauan. Penyusunan panduan pemantauan dilakukan pada akhir 2022 hingga bulan Februari 2023. Panduan pemantauan tersebut bertujuan sebagai acuan selama proses pengumpulan data di lapangan. Panduan ini juga telah dikonsultasikan oleh berbagai pihak guna memastikan proses pemantauan yang akan dilakukan komprehensif dan inklusif.

Tahap kedua, pengumpulan data dilakukan kepada perempuan pekerja rumahan, pemangku kebijakan, dan organisasi masyarakat sipil mitra Komnas Perempuan di 3 Provinsi di Indonesia. Cakupan wilayah pemantauan yakni: Jawa Tengah, Jawa Timur, dan Sumatera Utara. Provinsi tersebut dipilih karena merupakan daerah di mana pekerja rumahan telah terorganisir dan membentuk kelompok. Berdasarkan data periode 2017-2019 yang dicatat oleh TURC jumlah pekerja rumahan di Sumatera Utara ada sebanyak 1.900 orang, di Jawa Tengah sebanyak 226 orang, dan di Jawa Timur sebanyak 1200 orang (Pratiwi & Rina, 2020). Di masing-masing provinsi tersebut, sebagian pekerja rumahan didampingi oleh BITRA, TURC, dan Yasanti, sementara itu sebagian lainnya belum teridentifikasi keberadaannya. Data mengenai pekerja rumahan sendiri masih belum tersedia secara komprehensif karena karakteristik kerja informal (berubah-ubah, mudah berpindah, tidak tetap, dan tidak terlihat).

Teknik pengumpulan data yang digunakan yakni Diskusi Kelompok Terfokus (FGD), wawancara mendalam, studi dokumen, dan observasi. Pengumpulan data dilakukan di masing-masing wilayah secara simultan dengan keterlibatan

subjek penelitian yang beragam (lihat Tabel 1). Pengumpulan data dilakukan oleh Tim Perempuan Pekerja Komnas Perempuan, Mei-Juli 2023. Dalam proses pengumpulan data, Komnas Perempuan melibatkan organisasi perempuan pekerja rumahan yaitu Jaringan Pekerja Rumahan (JPRI) di tiga wilayah pemantauan, Yayasan Annisa Swasti (YASANTI) di Jawa Tengah, YLBHI-LBH Semarang, Yayasan BITRA Indonesia di Sumatera Utara.

Pada bulan Mei dan Juni telah dilakukan 2 pemantauan di Provinsi Jawa Tengah dan Jawa Timur yakni melakukan metode FGD dan wawancara dengan pekerja rumahan sebanyak 20 perempuan di Kota Solo dan sekitarnya; 15 perempuan di Kabupaten Mojokerto; 10 orang di Kabupaten Malang; dan 10 orang dari Kota Malang. Kemudian di bulan Juli dilakukan pemantauan di Sumatera Utara dengan metode FGD dan wawancara dengan 27 orang perempuan pekerja rumahan yang berasal dari Kabupaten Deli Serdang, Kabupaten Langkat, Kota Medan, dan Kota Binjai. Pemantauan juga dilakukan dengan melakukan dialog dengan Pemerintah Daerah setempat baik di level Provinsi maupun Kabupaten/Kota.

Tabel 1.1 Pengumpulan Data dan Subjek Pemantauan

Provinsi	Kerangka Waktu	Subjek Pemantauan
Jawa Tengah	Mei 2023	- 35 Perempuan Pekerja Rumahan di Kota Solo - Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Solo - Bappeda Kota Solo - Dinas Ketenagakerjaan Kota Solo - LBH Semarang
Jawa Timur	Juni 2023	- 10 Perempuan Pekerja Rumahan di Kabupaten Malang - 10 Perempuan Pekerja Rumahan di Kota Malang - 10 Perempuan Pekerja Rumahan di Kabupaten Mojokerto - Dinaskertrans Jawa Timur - JPRI Jawa Timur - Walikota Malang

Provinsi	Kerangka Waktu	Subjek Pemantauan
Sumatera Utara		- 19 Perempuan Pekerja Rumahan Kabupaten Deli Serdang - 4 Perempuan Pekerja Rumahan Kabupaten Langkat - 2 Perempuan Pekerja Rumahan Kota Medan - 3 Perempuan Pekerja Rumahan Kota Binjai - BITRA Indonesia - Ketua DPRD Provinsi Sumatera Utara - Staf Ahli DPRD Provinsi Sumatera Utara - Kepala Bagian Persidangan DPRD Sumatera Utara - SPR Medan - Kadis Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Kabid

Setelah pengumpulan data dilakukan, hasil FGD dan wawancara mendalam terhadap subjek penelitian ditranskrip dan diolah berdasarkan tema-tema yang muncul. Hasil olahan data kemudian ditulis dan dianalisis dengan kerangka kebijakan HAM perempuan, prinsip agenda kerja layak, dan teori yang relevan mengenai kekerasan berbasis gender dan hak maternitas.

Tahap ketiga, yakni penyusunan Rekomendasi Kebijakan berdasarkan laporan awal pemantauan. Penyusunan Rekomendasi Kebijakan dilakukan pada bulan Agustus-November 2023 yang ditujukan kepada pemangku kebijakan terkait. Rekomendasi Kebijakan ini berisi temuan awal dan rekomendasi kebijakan yang disusun oleh tim Komnas Perempuan. Rekomendasi Kebijakan ini telah dikonsultasikan ke berbagai pihak yakni: JPRI Sumatera Utara, JPRI Kota Solo, JPRI Kota Mojokerto, JPRI Kota Malang, TURC, International Labour Organization (ILO), YLBHI-LBH Semarang, HomeNet Indonesia, Yayasan Pemberdayaan Perempuan Kepala Keluarga (PEKKA), Yayasan Annisa Swasti (YASANTI), Ikatan Wanita Pengusaha Indonesia (IWAPI), Perhimpunan Dokter Kesehatan dan Keselamatan Kerja (IDKI), pada 24 November 2023 secara virtual melalui Zoom. Selanjutnya, Rekomendasi Kebijakan telah disampaikan kepada pemangku kebijakan: DPR-RI, Presiden, Kementerian dan Lembaga terkait (Menteri Ketenagakerjaan, Menteri Sosial, Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Menteri Perindustrian, Menteri Keuangan, Menteri Dalam Negeri, Dirut BPJS Kesehatan, Kepala BPS),

Lembaga Negara HAM (Komnas HAM, Komisi Perlindungan Anak Indonesia, dan Komisi Nasional Disabilitas), dan Pemerintah Daerah 3 wilayah pemantauan Pekerja rumahan (Pemerintah Provinsi dan DPRD Sumatera Utara, Pemerintah Provinsi dan DPRD Jawa Tengah, Pemerintah Provinsi dan DPRD Jawa Timur) pada akhir 2023-awal 2024.

Terakhir, ***tahap keempat***, penulisan laporan pemantauan yang dilakukan oleh tim Perempuan Pekerja dan konsultan pada bulan Maret- September 2024. Pada tahap ini dilakukan juga konsultasi publik dengan berbagai pihak untuk mendapatkan masukan terhadap hasil penulisan laporan pemantauan. Selanjutnya, setelah penulisan laporan ini dilakukan akan ada penyusunan dokumen advokasi oleh Komnas Perempuan.

1.5 Kerangka Analisis

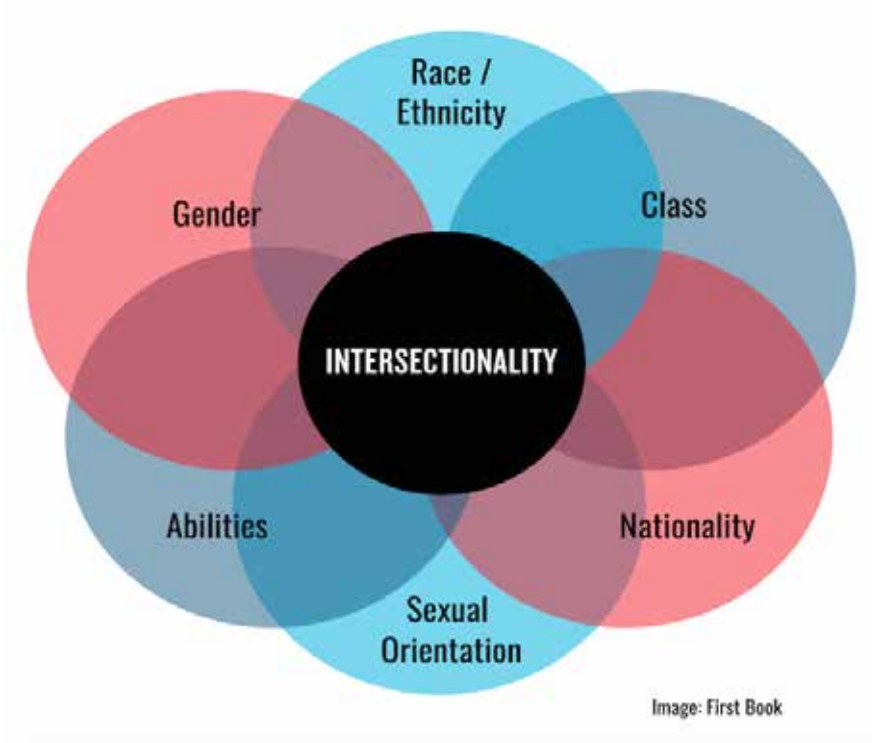
Basis penulisan laporan pemantauan ini adalah laporan pemetaan Komnas Perempuan yang dilakukan di 6 provinsi pada tahun 2022. Laporan pemantauan Komnas Perempuan di tahun 2022 menunjukkan bahwa ada pelanggaran hak asasi yang dialami perempuan pekerja rumahan. Pelanggaran hak asasi tersebut yakni: a) kondisi kerja tidak layak; b) eksklusi dari perlindungan sosial; dan c) ketiadaan perlindungan hak maternitas. Laporan pemetaan yang telah diterbitkan sebelumnya tersebut kemudian menjadi dasar dalam melakukan analisis hasil data lapangan dalam laporan ini.

Dari hasil pemantauan yang telah dilakukan sebelumnya (tahun 2022), Komnas Perempuan telah mendapatkan gambaran umum mengenai bentuk-bentuk pelanggaran hak asasi manusia terhadap perempuan pekerja rumahan. Dari basis data tersebut, laporan ini (2024) lebih lanjut melihat irisan antara berbagai persoalan yang dihadapi oleh perempuan yang menunjukkan adanya kerentanan berlapis yang dihadapi perempuan. Selain itu, pengumpulan data yang dilakukan setelah Pandemi COVID-19 juga menjadi salah satu temuan kunci dalam laporan pemantauan ini. Data hasil pengumpulan data dianalisis dengan kerangka berpikir teori interseksionalitas dan kebijakan mengenai Hak Asasi Perempuan.

Kerentanan berlapis adalah kerangka analisis yang mengeksplorasi kategori biologis, sosial, dan kultural, seperti ras, jenis kelamin, kelas sosial, orientasi seksual, pekerjaan, letak geografis, latar belakang pendidikan, disabilitas, dan

lainnya, saling berinteraksi dan menciptakan pengalaman diskriminasi dan ketidakadilan gender yang kompleks bagi individu (Crenshaw, 1989). Dalam studi feminisme, analisa kerentanan berlapis ini merujuk pada konsep interseksionalitas (persimpangan). Konsep ini melihat bahwa penindasan terhadap individu dipengaruhi oleh berbagai identitas yang melekat dan tidak bisa dilihat dari satu sumbu saja. Teori ini mengedepankan analisa berbagai bentuk opresi yang saling beririsan satu sama lain dan menciptakan bentuk diskriminasi yang khas (Davis, 2011; Davis, 1972). Dalam konteks perempuan pekerja rumahan, analisa kerentanan berlapis ini menjadi penting untuk memahami kekhasan bentuk ketidakadilan gender yang terjadi. Di bawah ini adalah ilustrasi sederhana yang menggambarkan posisi interseksionalitas di dalam berbagai irisan identitas individu.

Grafik 1.2 Lensa Interseksionalitas



Sumber: Nybo & Genefke (2023)

Lensa interseksional digunakan dalam analisa ini untuk melihat kerentanan berlapis yang dihadapi perempuan pekerja rumahan dari berbagai sumber berikut:

1) Sebagai perempuan pekerja sektor informal yang terabaikan dalam kebijakan dan praktik ketenagakerjaan; 2) Sebagai perempuan yang dilekatkan peran gender di dalam keluarga, komunitas, tempat kerja, dan organisasi; 3) Sebagai perempuan yang memiliki fungsi reproduksi biologis dan peran reproduksi sosial; 4) Sebagai kelas sosial menengah bawah[2] dengan pendidikan rendah.

Selain menggunakan lensa interseksionalitas, analisis laporan ini menggunakan prinsip-prinsip hak asasi manusia yang tercantum dalam standar HAM internasional, khususnya Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Kekerasan terhadap Perempuan (CEDAW) dan peraturan perundang-undangan nasional. Laporan ini akan juga melihat bentuk tanggung jawab negara untuk menghormati, melindungi, dan memenuhi hak perempuan pekerja, khususnya pekerja rumahan yang tercantum pada standar internasional dan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

1.6 Prinsip dan Pendekatan

Pemantauan ini menggunakan prinsip dan pendekatan antara lain:

1. **Mengutamakan kepentingan korban:** narasumber utama dalam pemantauan ini adalah perempuan pekerja, pemantauan ini menempatkan tuturan & pengalaman narasumber utama sebagai data primer.
2. **Menggunakan perspektif HAM & Gender:** Pemantauan ini dilakukan dengan kerangka hak asasi manusia. Standar yang digunakan untuk melihat situasi pemenuhan dan perlindungan hak perempuan pekerja rumahan. Telaah atas kerentanan khusus yang dialami perempuan pekerja juga dilakukan untuk melihat lapis-lapis persoalan yang dihadapi yaitu kesenjangan relasi antara perempuan dan laki-laki dalam keluarga dan masyarakat pada tataran sosial, ekonomi, hukum dan budaya yang berdampak pada situasi pemenuhan dan perlindungan perempuan pekerja.
3. **Menjaga kredibilitas kerahasiaan, keakuratan dan objektivitas data:** Pemantauan ini menggunakan prinsip perlindungan saksi korban, termasuk melindungi identitas korban. Semua kisah dan pengalamannya disebutkan

2 Kelas menengah ke bawah atau disebut kelompok menuju kelas menengah (*aspiring middle class*/AMC) terdiri dari masyarakat yang dinilai tak berisiko miskin, tetapi tak aman secara ekonomi. Rentang pengeluaran kelompok ini Rp 532.000- Rp 1,2 juta per orang per bulan.

dalam pemantauan ini digali atas persetujuan dan izin dari narasumber. Informasi narasumber utama dan pendukung dalam pemantauan ini akan dianalisis dan diolah secara akurat dan objektif.

4. **Kerjasama dengan berbagai pihak:** Pemantauan ini dilakukan oleh Komnas Perempuan dengan melibatkan berbagai pihak yaitu pendamping, serikat pekerja/serikat buruh, anggota keluarga, institusi pemerintahan dan aparat penegak hukum yang terkait, baik di daerah dan nasional.

5. **Imparsial atau tidak berpihak pada salah satu kelompok atau kepentingan tertentu:** Pemantauan ini tidak menutupi fakta-fakta yang ditemukan demi menyelamatkan kepentingan atau lembaga tertentu. Fakta-fakta yang ditemukan berbasis pada situasi riil yang dihadapi perempuan pekerja. Merekalah yang menjadi sumber utama tuturan dengan berbasis pada perspektif korban.

1.7 Limitasi

Limitasi atau keterbatasan dalam kajian ini terletak pada cakupan wilayah dan subjek penelitian. Kajian ini terbatas pada wilayah kerja mitra Komnas Perempuan yang melakukan pendampingan pekerja rumahan di Provinsi Jawa Tengah, Jawa Timur, dan Sumatra Utara. Sementara itu, dalam hal subjek penelitian kajian ini terbatas pada perempuan pekerja rumahan yang bergabung dengan organisasi atau serikat. Karenanya, kajian ini belum bisa mencerminkan kondisi keseluruhan perempuan pekerja rumahan di Indonesia baik yang tergabung dalam organisasi maupun yang belum tergabung. Komnas Perempuan menyadari bahwa dalam melakukan sebuah kajian diperlukan sumber daya yang besar untuk menyajikan data dan informasi yang komprehensif mengenai situasi perempuan pekerja rumahan. Meski demikian, sebagai sebuah studi kasus, kajian ini dapat menunjukkan bahwa ada perempuan pekerja rumahan yang mengalami kondisi kerja tidak layak, pengabaian hak maternitas, dan kekerasan berbasis gender. Kajian ini diharapkan dapat berkontribusi terhadap penyediaan data dan informasi mengenai perempuan pekerja rumahan di Indonesia.

1.8 Definisi dan Karakteristik Kerja Rumahan

Pekerja rumahan seringkali disalahpahami sebagai pekerja rumah tangga maupun pekerja mandiri yang mengerjakan pekerjaan di dalam rumah. Merujuk pada

Konvensi ILO No. 177 tentang Kerja Rumahan (1996), pekerja rumahan adalah orang yang melakukan jenis kerja rumahan. Kerja rumahan ini dilakukan di dalam rumah, menghasilkan produk atau jasa, terdapat upah yang diberikan pemberi kerja, dan tidak ada memiliki otonomi dan kemandirian ekonomi seperti pekerja mandiri. Pekerja rumahan memiliki ciri khas tersendiri dalam konteks relasi kerja dengan pemberi kerja, jenis pekerjaan, dan tingkat kemandirian. Pekerja rumahan tidak bisa disamakan dengan pekerja rumah tangga dan pekerja mandiri karena perbedaan karakteristik sebagai berikut:

Tabel 1.2 Karakteristik Kerja Rumahan

Karakteristik	Pekerja Rumahan	Pekerja Rumah Tangga	Pekerja Mandiri/ Pengusaha Rumahan/Industri Rumahan
Hubungan Kerja	Memiliki hubungan yang bertingkat. Pekerja rumahan tidak secara langsung menerima pekerjaan dari pemberi kerja utama. Mereka mendapat pekerjaan dari pemborong (yang adalah juga pekerja rumahan) yang menyalurkan pekerjaan per satuan unit ke masing-masing pekerja rumahan. Ada lapisan-lapisan pemberi kerja, sehingga pekerja rumahan hampir tidak tahu pemberi kerjanya dan merek dagangnya.	Memiliki hubungan kerja langsung. Mereka mengetahui siapa pemberi kerjanya dan bekerja di dalam atau di luar rumah pemberi kerja.	Pengusaha rumahan adalah majikan bagi dirinya sendiri. Mereka memiliki kontrol terhadap bahan baku, upah, alat kerja, limbah produksi. Sedangkan pekerja rumahan tidak memiliki kontrol tersebut.
Kontrak Kerja	Tidak ada kontrak kerja yang jelas dan tertulis. Perjanjian kerja bersifat lisan.	Ada yang memiliki kontrak kerja, ada yang tidak memiliki kontrak kerja. Pada umumnya perjanjian kerja bersifat lisan.	Kontrak kerja bersifat kemitraan antara pengusaha mandiri dengan mitra kerja.

Karakteristik	Pekerja Rumahan	Pekerja Rumah Tangga	Pekerja Mandiri/ Pengusaha Rumahan/Industri Rumahan
Jenis Pekerjaan	Musiman dan tidak menentu. Misalnya para pekerja rumahan bisa melakukan pekerjaan menjahit pada periode waktu tertentu dan melakukan pekerjaan membuang benang pakaian (yang telah diproduksi di pabrik) pada periode waktu lainnya.	Jenis pekerjaannya relatif tetap meski dalam berbagai literatur disebutkan bahwa pekerja rumah tangga juga kerap kali diberikan tugas/pekerjaan yang bukan tanggung jawabnya dalam perjanjian kerja.	Ditentukan oleh pengusaha mandiri.
Skema Pengupahan	Per satuan produksi. Tidak ada kesepakatan, yang ada hanya penawaran.	Ditentukan/ disepakati antara pekerja dan pemberi kerja.	Memiliki otonomi dan kuasa untuk menentukan upah untuk dirinya sendiri dan pekerjanya.
Karakteristik Pekerja	Mayoritas adalah perempuan di pedesaan atau wilayah miskin kota.	Mayoritas adalah perempuan baik di pedesaan maupun perkotaan.	Memiliki modal dan alat kerja di dalam penguasaannya.
K3	Tidak disediakan alat pelindung diri.	Bergantung pada pemberi kerja.	Memiliki otonomi dalam memastikan K3 untuk dirinya sendiri dan pekerjanya.
Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan	Tidak ada perlindungan hukum yang spesifik.	Tidak ada perlindungan hukum yang spesifik. Apabila mengalami kekerasan di tempat kerja yakni di dalam rumah, hukum yang bisa digunakan yakni UU KDRT.	Apabila usaha mandiri tersebut telah terdaftar sebagai UMKM maka dapat merujuk pada UU No. 20 Tahun 2008 tentang UMKM.

Karakteristik	Pekerja Rumahan	Pekerja Rumah Tangga	Pekerja Mandiri/ Pengusaha Rumahan/Industri Rumahan
Kontrol terhadap Bahan Baku	Tidak memiliki kontrol terhadap bahan baku.	-	Memiliki otonomi terhadap bahan baku.
Pengelolaan Limbah	Tanggung jawab pekerja rumahan.	Tanggung jawab pemberi kerja.	Memiliki otonomi dalam pengelolaan limbah.
Penyelesaian Masalah Kerja	Tidak ada mekanisme penyelesaian masalah.	Diselesaikan langsung dengan pemberi kerja dengan musyawarah mufakat maupun jalur hukum.	Diselesaikan langsung dengan mitra pengusaha dengan musyawarah mufakat maupun jalur hukum.

Sumber: Pratiwi & Rina (2020)

Berbagai literatur juga menyebutkan bahwa kerja rumahan tidak bisa dilepaskan dari sistem kerja POS (*putting out system*). Putting out system atau sistem rumah tangga adalah sebuah metode produksi yang digunakan pada abad ke-17 hingga ke-19, sebelum Revolusi Industri berkembang pesat. Dalam sistem ini, pengusaha atau pedagang menyediakan bahan baku kepada pekerja rumahan, yang kemudian mengolah bahan tersebut menjadi produk jadi di rumah mereka sendiri. Setelah produk selesai dikerjakan, pengusaha mengambil hasilnya untuk dijual di pasar sejak tahun 1880-an, para pengusaha telah mengadopsi 'putting-out system' atau melakukan sub-kontrak produksi di industri garmen-yang terjadi di seluruh Inggris, Eropa, Australia, Amerika Utara, Asia dan Amerika Latin. Pada abad ke-20, penggunaan pekerja rumahan melonjak dari tahun 1970-an hingga 1990-an dalam industri pakaian, alas kaki, mobil, dan elektronik (Pratiwi & Rina, 2020; Deanley, 2019; Hunga, 2016).

Sistem kerja rumahan ini juga diberikan perhatian oleh International Labour Organization (ILO), khususnya dalam konteks kerja rumahan modern. Menurut ILO, dalam sistem kerja rumahan, pekerja mengerjakan tugas dari rumah mereka dan tidak di bawah pengawasan langsung pemberi kerja. Sistem ini masih berlangsung

hingga saat ini dan digunakan di beberapa industri, seperti tekstil, kerajinan tangan, dan pembuatan barang konsumsi, terutama di negara berkembang. ILO juga menyoroti beberapa tantangan yang dihadapi oleh pekerja rumahan, termasuk: kurangnya perlindungan sosial dan hak-hak tenaga kerja; upah rendah dan tidak tetap; kesulitan dalam pengaturan waktu kerja, sering kali menuntut pekerja untuk bekerja lebih lama. Dalam rangka mendorong perlindungan bagi pekerja rumahan, ILO menerbitkan Konvensi 177 dan Rekomendasi 184. Meski demikian, hingga saat ini Indonesia belum menandatangani atau meratifikasi konvensi tersebut.

BAB II
KERANGKA HUKUM DAN KEBIJAKAN

2.1 Instrumen Internasional

Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM)

DUHAM telah diakui sebagai prinsip dasar yang diterima oleh semua Negara yang menyatakan diri sebagai anggota PBB termasuk Indonesia. Untuk pemantauan ini pasal yang relevan antara lain Pasal 5 DUHAM, yang menyatakan bahwa "Tidak seorangpun boleh disiksa atau diperlakukan atau dihukum secara keji, tidak manusiawi atau merendahkan martabat." Selain itu, Pasal 22-27 DUHAM mencantumkan hak ekonomi, sosial dan budaya, yang diperoleh setiap orang, termasuk pekerja migran. Hak yang diakui mencakup: hak atas jaminan sosial; hak untuk bekerja; hak untuk memperoleh pendapatan yang sama untuk pekerjaan yang sama; hak untuk beristirahat; hak atas standar kehidupan yang memadai untuk kesehatan dan kehidupan; hak atas pendidikan dan hak untuk berpartisipasi dalam kehidupan budaya suatu masyarakat.[1]

International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR)/Kovenan Internasional Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya

Indonesia sudah meratifikasi kovenan ini dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005. Pasal-pasal yang relevan untuk pemantauan ini, antara lain; Pasal 6 ayat (1) yang mengakui hak atas pekerjaan, termasuk hak setiap orang atas kesempatan untuk mencari nafkah melalui pekerjaan yang dipilih atau diterimanya secara bebas, Pasal 7 yang mengakui hak setiap orang untuk menikmati kondisi-kondisi kerja yang adil dan menguntungkan, termasuk kondisi kerja yang aman dan sehat, dan pasal 11 yang mengakui hak untuk mendapatkan kehidupan yang layak. Selain itu, Pasal 12 kovenan ini mengakui hak setiap orang untuk menikmati standar tertinggi yang dapat dicapai atas kesehatan fisik dan mental.

International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR)/Kovenan Internasional Hak-Hak Sipil Politik

Indonesia sudah meratifikasi konvensi ini dengan Undang-Undang Nomor 12 tahun 2005. Kovenan ini menetapkan sejumlah hak yang relevan dengan pemantauan ini, antara lain; hak hidup, bahwa tidak seorangpun dapat dirampas hak hidupnya

1 Instrumen Pemantauan Hak Asasi Manusia (HAM) Pekerja Migran dan Mekanisme Penanganan Korban Pelanggaran HAM, Komnas Perempuan (2009)

secara sewenang-wenang (Pasal 6); bebas dari penyiksaan, perlakukan atau hukuman yang kejam, atau merendahkan martabat (pasal 7); bebas dari perbudakan (Pasal 8); bebas dari penangkapan dan penahanan sewenang-wenang (Pasal 10).

Convention on the Elimination of All Form of Discrimination against Women/ Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan

Indonesia sudah meratifikasi konvensi ini dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984. CEDAW memandatkan Negara peserta antara lain melakukan langkah-tindak yang tepat, termasuk membuat peraturan perundang-undangan di semua bidang, khususnya bidang politik, sosial, ekonomi dan budaya, untuk menjamin perkembangan dan kemajuan perempuan sepenuhnya, dengan tujuan untuk menjamin bahwa mereka melaksanakan dan menikmati hak-hak asasi perempuan dan kebebasan pokok atas dasar persamaan dengan laki-laki (Pasal 3).

Secara khusus, Komite CEDAW pada tahun 2008, mengeluarkan Rekomendasi Umum Nomor 26 tentang Pekerja Migran Perempuan, yang memuat rekomendasi kepada Negara asal pekerja migran, termasuk Indonesia sebagai Negara pihak dari Konvensi ini. Rekomendasi-rekomendasi dalam GR nomor 26 CEDAW yang relevan dengan pemantauan ini antara lain:

- Merumuskan kebijakan komprehensif peka gender berlandaskan hak atas dasar kesetaraan dan nondiskriminasi untuk mengatur dan mengurus seluruh aspek dan tahapan migrasi, untuk membantu memudahkan perempuan pekerja migran mendapatkan peluang kerja di luar negeri, meningkatkan keselamatan dan keamanan migrasi serta memastikan perlindungan hak perempuan pekerja migran (Pasal 2 (a) dan 3);
- Menetapkan peraturan dan merancang sistem pemantauan guna memastikan bahwa pelaksana penempatan dan perusahaan penempatan tenaga kerja menghormati seluruh hak perempuan pekerja migran.

United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)/ Prinsip-prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan HAM

PBB telah mengesahkan *United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights* (UNGPs) yang telah mendapatkan dukungan sepenuhnya dari

Dewan Hak Asasi Manusia (Dewan HAM) PBB pada 2011.[2] UNGPs merupakan instrumen hukum internasional yang inovatif yang bertujuan untuk menempatkan korporasi sebagai aktor baru untuk mengemban peran untuk bertanggung jawab dalam pemajuan HAM. Di bawah Prinsip-Prinsip Panduan ini negara berkewajiban untuk melindungi pelanggaran terhadap HAM yang dilakukan oleh pihak ketiga, termasuk perusahaan, dalam hal ini P3MI dan BLK-LN yang dikelola swasta.

UNGPs mensyaratkan negara untuk mengambil langkah-langkah melalui kebijakan, legislasi, regulasi, dan sistem peradilan yang efektif. Di sisi lain, perusahaan juga memiliki tanggung jawab untuk menghindari terjadinya atau terlibat dalam mengatasi dampak yang merugikan HAM dan berusaha untuk mencegah atau menangani dampak HAM yang merugikan yang secara langsung berkaitan dengan kegiatan, produk, jasa, atau hubungan bisnis mereka. Dalam konteks ini, setiap korporasi memiliki tanggung jawab untuk menghormati HAM melalui: 1. Penyusunan kebijakan atau strategi pengintegrasian HAM; 2. Pelaksanaan uji tuntas untuk menilai dampak kegiatan perusahaan terhadap HAM; 3. Pengembangan mekanisme pemulihan bagi individu maupun masyarakat yang terdampak aktivitas (operasional) suatu korporasi. Unsur penting lainnya berkaitan dengan ketersediaan akses bagi korban pelanggaran HAM yang efektif, baik melalui mekanisme hukum maupun mekanisme non-hukum. UNGPs mengusung 3 pilar, yaitu *the state duty to protect, corporate responsibility to respect* dan *access to remedy* (Elsam & Komnas HAM, 2017). Lebih lanjut, UNGPs membebankan kewajiban bagi sektor bisnis untuk mengatasi hak-hak perempuan, di tempat kerja, dalam rantai pasokan mereka dan di komunitas lokal di mana mereka beroperasi. Hal ini berarti bahwa bisnis juga harus mempertimbangkan implikasi dari setiap aktivitasnya terhadap hak-hak perempuan. Selain itu, korporasi juga harus mengambil langkah tambahan dengan meninjau bagaimana perempuan dipengaruhi secara berbeda akibat operasional suatu korporasi.

Konvensi ILO No. 177 tahun 1996 mengenai Pekerjaan Rumahan

Pada tingkat internasional, pekerja rumahan telah diberikan rekognisi secara spesifik melalui Konvensi ILO No. 177 Tahun 1996. Menurut Konvensi tersebut, pekerja rumahan adalah seseorang yang bekerja (i) di dalam rumahnya atau di tempat lain pilihannya, selain tempat pemberi kerja, (ii) untuk mendapatkan upah,

2 Indonesia mendukung penuh resolusi tersebut sebagai wujud komitmen dalam pemajuan dan perlindungan HAM di bidang bisnis.

(iii) menghasilkan suatu produk atau jasa sebagaimana yang ditetapkan pemberi kerja, terlepas dari siapa yang menyediakan peralatan, bahan atau input lain yang digunakan, kecuali jika orang ini memiliki derajat otonomi dan kemandirian ekonomi yang diperlukan untuk dianggap sebagai pekerja independen di bawah hukum nasional, peraturan atau keputusan pengadilan.

Dalam konvensi ini juga telah dijelaskan bahwa pemberi kerja bisa berhubungan langsung atau tidak langsung melalui perantara untuk memberikan perintah kerja terhadap pekerja rumahan. Konvensi ini mendorong negara peserta untuk memperlakukan pekerja rumahan dengan adil sebagaimana pekerja sektor lainnya, tanpa diskriminasi. Pekerja rumahan dinyatakan memiliki hak untuk berorganisasi, mendapatkan pelindungan kesehatan dan keselamatan kerja, upah yang layak, jaminan sosial, akses terhadap pelatihan, serta pelindungan maternitas. Namun, sampai saat ini, Indonesia belum meratifikasi Konvensi ILO No. 177 Tahun 1996 tentang Kerja Rumahan.

Konvensi ILO 190 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja

Konvensi ini disahkan oleh ILO sejak Tahun 2019. Walaupun Indonesia merupakan salah satu negara yang mendukung disahkannya konvensi ini, namun hingga saat ini meratifikasinya. Konvensi ILO 190 mengakui hak setiap orang di dunia kerja untuk bebas dari kekerasan dan pelecehan, termasuk kekerasan dan pelecehan berbasis gender. Konvensi ini melindungi pekerja (di semua sektor, termasuk formal, informal) dan orang lain di dunia kerja, dari Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan termasuk mereka yang dalam proses pelatihan, pencari kerja dan pelamar kerja (Pasal 2). Konvensi ini memandatkan Negara untuk melakukan sejumlah langkah untuk mencegah dan memerangi kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, termasuk membangun atau memperkuat mekanisme penegakan dan pemantauan; memastikan akses ke pemulihan dan dukungan bagi korban; dan memastikan langkah-langkah inspeksi dan investigasi yang efektif terhadap kasus-kasus kekerasan dan pelecehan.

Agenda Kerja Layak

Agenda Kerja Layak (*Decent Work*) International Labor Organization Hak atas pekerjaan yang layak dijamin oleh International Labour Organization (ILO) dengan

Agenda Kerja Layak (*Decent Work*) sebagai salah satu tujuan dari SDGs, yaitu tujuan nomor 8. Tujuan nomor 8 SDGs berbunyi "Meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, kesempatan kerja yang produktif dan menyeluruh, serta pekerjaan yang layak untuk semua." Di dalam tujuan ini, terdapat target untuk 1) mencapai pekerjaan tetap dan produktif dan pekerjaan yang layak bagi semua perempuan dan laki-laki, serta upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya, serta 2) melindungi hak-hak tenaga kerja dan mempromosikan lingkungan kerja yang aman dan terjamin bagi semua pekerja. Sejalan dengan tujuan dan target tersebut, ILO (2013) memiliki kerangka indikator kerja layak, antara lain:

1. Kesempatan kerja. Elemen ini berfokus pada kuantitas permintaan dan penawaran tenaga kerja di perekonomian yang mencakup jumlah pekerja, jumlah pengangguran, angkatan kerja, termasuk pula kualitas pekerjaan.
2. Pendapatan yang setara dan pekerjaan yang produktif. Elemen kedua meliputi pendapatan rumah tangga per kapita, rata-rata pendapatan per bulan, indeks pendapatan, dan lain-lain. Pendapatan yang layak dihitung berdasarkan waktu atau hasil dan tidak melanggar peraturan terkait pendapatan minimum.
3. Jam kerja yang layak. Standar jam kerja layak adalah 48 jam per pekan.
4. Keseimbangan kerja, keluarga, dan kehidupan pribadi. Elemen ini mencakup hak maternal dan parental.
5. Pekerjaan yang harus dihapuskan, mencakup pekerja anak dan perbudakan.
6. Stabilitas dan jaminan pekerjaan, yaitu memastikan terminasi pekerja tetap memenuhi hak dan kewajiban pemberi kerja dan pekerja. Pekerja yang di-terminasi atau diberhentikan harus berdasarkan alasan yang valid terkait kapasitas pekerja tersebut, tidak berdasarkan alasan bias seperti gender, status pernikahan, kehamilan, dan lain-lain.
7. Kesempatan dan perlakuan yang sama dalam pekerjaan. Elemen ini mencakup prinsip non-diskriminasi, termasuk dalam pemberian remunerasi.
8. Lingkungan kerja yang aman. Elemen ini berfokus pada kesehatan dan keselamatan kerja yang mencakup kompensasi kecelakaan kerja dan pencegahan risiko kerja.
9. Jaminan sosial, mencakup jaminan ketenagakerjaan, kesehatan, dan hari tua.
10. Dialog sosial, representasi pekerja, dan pengusaha. Elemen ini meliputi kebebasan berorganisasi, hak daya tawar kolektif, dan konsultasi tripatrit.

Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951 mengenai Kesetaraan Upah

Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951 mengenai Kesetaraan Upah dan telah Indonesia telah meratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional. Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951 spesifik mengatur upah yang setara bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya. Pasal 1 huruf (b) menyatakan bahwa istilah 'upah yang setara bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya' mengacu pada nilai upah yang ditetapkan tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin. Pada Pasal 2, Konvensi tersebut juga mewajibkan negara yang meratifikasinya untuk menjamin pelaksanaan asas pengupahan yang setara bagi pekerja laki-laki dan perempuan atas pekerjaan yang sama nilainya untuk semua pekerja.

Dalam konvensi ini, perbedaan nilai upah harus ditetapkan melalui penilaian yang objektif, tanpa memandang jenis kelamin. Hal ini disebutkan pada Pasal 3 yang berbunyi "Nilai upah yang berbeda antar pekerja, tanpa memandang jenis kelamin mereka, yang sesuai dengan perbedaan, seperti yang ditetapkan melalui penilaian yang objektif, pekerjaan yang akan dilaksanakan, tidak akan dianggap bertentangan dengan asas pengupahan yang setara bagi pekerja laki-laki dan perempuan atas pekerjaan yang sama nilainya".

Konvensi ILO No. 87 tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi

Konvensi ILO No. 87 tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi (Diratifikasi pada 9 Juni 1998) Indonesia telah meratifikasi konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi pada 9 Juni tahun 1998. Konvensi ini menetapkan bahwa baik pekerja maupun pengusaha dapat membentuk dan berorganisasi dalam serikat. Lebih lanjut, apabila ada pembatasan bagi hal tersebut, pemerintah diharuskan mengintervensi. Pertama, pada Pasal 2 dinyatakan, "Pekerja dan pengusaha, tanpa perbedaan apa pun, mempunyai hak untuk mendirikan dan tunduk hanya pada peraturan-peraturan organisasi tersebut, untuk bergabung pada organisasi-organisasi pilihan mereka tanpa otorisasi sebelumnya". Kedua, pada Pasal 3 ayat (2) dinyatakan, "Pemerintah wajib menghentikan setiap campur tangan yang membatasi hak mereka ini atau yang menghalangi pelaksanaannya".

Konvensi ILO No. 81 Tahun 1947 tentang Pengawasan Perburuhan dalam Industri dan Perdagangan

Konvensi ini mengatur sistem pengawasan perburuhan di sektor industri dan perdagangan. Konvensi ini bertujuan untuk memastikan penegakan hukum ketenagakerjaan dan perlindungan hak-hak pekerja melalui pengawasan yang efektif oleh pemerintah. Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO No. 81 pada tahun 2004 melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan, yang berarti bahwa Indonesia setuju untuk mengadopsi dan menerapkan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam konvensi tersebut ke dalam peraturan perundang-undangan nasional.

Konvensi ini mengatur pengawasan perburuhan dalam hal: 1) Kepatuhan terhadap undang-undang ketenagakerjaan: Pengawas perburuhan bertugas memastikan bahwa peraturan ketenagakerjaan yang meliputi keselamatan kerja, waktu kerja, upah, dan kondisi kerja lainnya dipatuhi oleh pengusaha; 2) Perlindungan hak-hak pekerja: Pengawas memastikan bahwa pekerja mendapatkan hak-hak yang diatur oleh hukum, seperti hak atas upah yang layak, waktu kerja yang wajar, dan keselamatan serta kesehatan di tempat kerja; 3) Penegakan hukum: Pengawas perburuhan memiliki wewenang untuk melakukan inspeksi terhadap tempat kerja, melakukan investigasi terhadap pelanggaran, dan memberikan rekomendasi atau sanksi terhadap pelanggaran peraturan ketenagakerjaan; 4) Perlindungan tenaga kerja perempuan dan anak-anak: Konvensi juga berfokus pada perlindungan kelompok rentan seperti perempuan dan anak-anak dari eksploitasi dalam lingkungan kerja; 5) Penyediaan informasi dan pendidikan: Pengawas perburuhan berperan dalam memberikan nasihat dan bimbingan kepada pengusaha dan pekerja tentang hak-hak ketenagakerjaan dan kewajiban mereka.

Konvensi ILO No. 98 tahun 1949 tentang Hak untuk Berserikat dan Berunding Bersama

Konvensi ini merupakan salah satu instrumen utama dari Organisasi Buruh Internasional (ILO) yang bertujuan untuk melindungi hak-hak para pekerja untuk berserikat dan berunding bersama dengan majikan mereka. Konvensi menyatakan bahwa para pekerja memiliki hak untuk membentuk serikat pekerja tanpa intervensi dari

pihak pemerintah atau majikan mereka, dan bahwa pemerintah harus melindungi hak tersebut. Konvensi ini juga menegaskan bahwa para pekerja memiliki hak untuk berunding bersama dengan majikan mereka tentang masalah-masalah seperti upah, kondisi kerja, dan hak-hak pekerja lainnya. Indonesia merupakan salah satu negara yang telah meratifikasi Konvensi ini. Indonesia meratifikasi K98 pada tanggal 23 Mei 1950 dan kemudian diimplementasikan dalam berbagai undang-undang dan peraturan di Indonesia, termasuk dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Konvensi ILO No. 105 Tahun 1957 tentang Penghapusan Kerja Paksa

Konvensi ini bertujuan untuk menghapuskan dan mencegah praktik-praktik kerja paksa di seluruh dunia. Dalam konvensi ini, kerja paksa didefinisikan sebagai setiap bentuk kerja atau jasa yang dipaksakan kepada seseorang di bawah ancaman hukuman atau tanpa persetujuan bebas dari orang yang menerima kerja atau jasa tersebut. Konvensi No. 105 juga menetapkan bahwa praktik-praktik kerja paksa harus dihapuskan secepat mungkin melalui tindakan-tindakan pencegahan, perlindungan, dan rehabilitasi. Konvensi ini diratifikasi oleh Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 19 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO mengenai Penghapusan Kerja Paksa. Dengan meratifikasi konvensi ini, Indonesia mengikatkan diri untuk menghapuskan praktik kerja paksa.

Konvensi ILO No. 138 Tahun 1973 tentang Usia Minimum Diperbolehkan Bekerja

Konvensi ini menetapkan bahwa setiap negara harus menetapkan usia minimum untuk bekerja, yang mana tidak boleh lebih rendah dari usia yang diperlukan untuk menyelesaikan pendidikan wajib yang diatur oleh hukum atau peraturan nasional. Dalam konvensi ini, usia minimum untuk bekerja ditetapkan sebagai usia 15 tahun, dengan pengecualian bagi negara-negara yang memiliki tradisi ekonomi dan sosial yang kuat. Di negara-negara ini, usia minimum untuk bekerja dapat diturunkan menjadi 14 tahun untuk pekerjaan ringan yang tidak membahayakan kesehatan, pendidikan atau perkembangan fisik, mental, sosial atau moral pekerja muda tersebut. Indonesia meratifikasi konvensi ini melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 138 Tahun 1973 tentang Usia Minimum untuk Bekerja. Dalam undang-undang ini, Indonesia menetapkan

usia minimum untuk bekerja sebesar 15 tahun. Undang-undang ini juga menegaskan kewajiban pemerintah untuk melindungi anak-anak dari pekerjaan yang membahayakan kesehatan, pendidikan atau perkembangan fisik, mental, sosial atau moral mereka.

Konvensi ILO No. 182 Tahun 1999 Bentuk-Bentuk Terburuk Pekerjaan Anak

Konvensi ini membahas tentang bentuk-bentuk terburuk pekerjaan anak yang harus dilarang, dihapuskan, dan diberantas dengan tegas oleh pemerintah. Konvensi ini mendefinisikan "bentuk-bentuk terburuk pekerjaan anak" sebagai:

- Segala bentuk perbudakan atau praktik-praktik yang serupa dengan perbudakan, seperti perdagangan anak-anak, anak-anak yang dijual atau dibeli, atau anak-anak yang dipaksa bekerja
- Pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak, seperti pekerjaan yang melibatkan penggunaan bahan-bahan berbahaya atau beracun, atau pekerjaan yang melibatkan eksploitasi seksual atau pornografi
- Pekerjaan yang menghalangi pendidikan anak, seperti pekerjaan yang memaksa anak untuk meninggalkan sekolah atau pekerjaan yang memerlukan mereka untuk bekerja selama jam-jam sekolah.

Indonesia meratifikasi Konvensi ILO No. 182 Tahun 1999 tentang Bentuk-Bentuk Terburuk Pekerjaan Anak pada tanggal 9 Agustus 2000 melalui Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Ratifikasi Konvensi ILO Nomor 182 Tahun 1999 tentang Pelarangan dan Tindakan Segera untuk Penghapusan Bentuk-bentuk Terburuk Pekerjaan Anak. Dalam undang-undang ini, Indonesia menegaskan komitmennya untuk menghapuskan bentuk-bentuk terburuk pekerjaan anak dan memberikan perlindungan kepada anak-anak dari bentuk-bentuk pekerjaan yang membahayakan keselamatan, kesehatan, atau moral mereka, serta yang menghalangi pendidikan dan perkembangan mereka.

Konvensi ILO No. 111 Tahun 1958 tentang Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan)

Konvensi ini bertujuan untuk menghapuskan segala bentuk diskriminasi dalam hal ketenagakerjaan dan jabatan, baik yang dilakukan berdasarkan ras, warna kulit,

jenis kelamin, agama, atau afiliasi politik. Konvensi ini mendorong negara-negara yang meratifikasinya untuk mengambil tindakan konkret dalam melindungi hak-hak pekerja dan menghapuskan diskriminasi dalam seluruh aspek ketenagakerjaan dan jabatan, termasuk dalam hal perekrutan, pengupahan, promosi, dan kondisi kerja. Konvensi ILO No. 111 memiliki arti penting dalam konteks hak asasi manusia dan kesetaraan gender di dunia kerja. Indonesia meratifikasinya melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No. 111 Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation. Sebagai negara yang telah meratifikasi konvensi ini, Indonesia diwajibkan untuk melindungi hak-hak pekerja dari segala bentuk diskriminasi dan memastikan adanya akses yang sama terhadap kesempatan kerja dan jabatan bagi seluruh warga negara, tanpa diskriminasi apapun.

Konvensi ILO No. 155 Tahun 1981 Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Konvensi ini mengatur mengenai standar minimum yang harus dipenuhi oleh negara-negara anggota ILO untuk melindungi kesehatan dan keselamatan pekerja di tempat kerja.

Beberapa hal yang diatur dalam Konvensi ILO No. 155 antara lain adalah:

1. Perlindungan terhadap bahaya-bahaya di tempat kerja
2. Pengaturan tentang pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja
3. Pembentukan badan-badan pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja
4. Pelatihan dan penyuluhan tentang keselamatan dan kesehatan kerja
5. Kewajiban pengusaha untuk memberikan informasi tentang bahaya-bahaya di tempat kerja dan cara pencegahannya
6. Pemeriksaan kesehatan dan pengujian di tempat kerja.

Konvensi ILO No. 155 telah diratifikasi oleh sejumlah negara anggota ILO dan dijadikan dasar dalam pembuatan undang-undang nasional tentang kesehatan dan keselamatan kerja. Dengan demikian, Konvensi ILO No. 155 memiliki peran penting dalam meningkatkan standar kesehatan dan keselamatan kerja di seluruh dunia.

Substansi Konvensi ini telah diintegrasikan dalam Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Konvensi ILO No. 187 Tahun 2006 tentang Kerangka Promosional untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Konvensi ini memberikan panduan bagi negara-negara anggota ILO dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja melalui pendekatan promosional.

Dalam Konvensi ILO No. 187, pendekatan promosional didefinisikan sebagai pendekatan yang bertujuan untuk mendorong perubahan perilaku dan kebijakan dalam masyarakat dan tempat kerja melalui promosi kesadaran, partisipasi aktif, dan kemitraan antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Konvensi ini memberikan panduan dalam merancang dan mengimplementasikan program promosi kesehatan dan keselamatan kerja yang efektif dan berkelanjutan, termasuk:

1. Pengembangan dan implementasi kebijakan dan program keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dan berkelanjutan.
2. Peningkatan kesadaran dan partisipasi aktif dari pengusaha dan pekerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Peningkatan kemampuan dan keterampilan pekerja dan manajer dalam menerapkan praktik keselamatan dan kesehatan kerja yang aman dan efektif.
4. Pembentukan kemitraan antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja dalam mempromosikan keselamatan dan kesehatan kerja.

2.2 Kebijakan Nasional

Indonesia memiliki sejumlah kebijakan yang melindungi hak-hak pekerja termasuk bebas dari diskriminasi, berbagai bentuk kekerasan dan eksploitasi. Dalam konstitusi Indonesia, yakni Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat (2) disebutkan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pada pasal 28D ayat (1) disebutkan bahwa “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”. Pada pasal 28D ayat (2) disebutkan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan

dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Meski demikian, terkait isu ketenagakerjaan, beberapa kebijakan masih bias sektor formal dan belum memiliki keberpihakan kepada pekerja informal. Di bawah ini adalah uraian mengenai kebijakan nasional yang relevan untuk melihat posisi pekerja rumahan di Indonesia.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakukan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 Tentang Pengawasan Perburuhan

UU ini adalah mengatur tentang pengawasan perburuhan di Indonesia, yang bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja, memastikan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan, dan menciptakan kondisi kerja yang adil dan aman. UU ini masih berlaku hingga saat ini dan menjadi landasan hukum tata cara pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan. Pasal 1 ayat (1) UU No. 3 Tahun 1951 mengamanatkan bahwa Pengawasan Perburuhan diadakan guna: a) Mengawasi berlakunya Undang-Undang dan Peraturan Perburuhan pada khususnya; b) Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat Undang-undang dan Peraturan-Peraturan Perburuhan; c) Menjalankan pekerjaan lain-lainnya yang diserahkan kepadanya dengan Undang-Undang atau peraturan lainnya. UU ini menjadi dasar hukum penting bagi sistem pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia. Dengan adanya pengawas perburuhan, pemerintah dapat memantau dan menegakkan aturan-aturan ketenagakerjaan, yang pada akhirnya bertujuan untuk melindungi kesejahteraan pekerja di Indonesia, termasuk pekerja rumahan.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

Aspek K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (UU Keselamatan Kerja). UU Keselamatan Kerja ini menjadi rujukan mengenai pemenuhan hak keselamatan pekerja di semua tempat kerja. Dalam Pasal 1 dijelaskan bahwa "tempat kerja" ialah tiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, di mana tenaga kerja bekerja, atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan di mana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya sebagaimana diperinci dalam Pasal 2. Tempat kerja yang dimaksud termasuk semua

ruangan, lapangan, halaman dan sekelilingnya yang merupakan bagian-bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja tersebut. Selanjutnya, dalam Pasal 2 ayat (1) disebutkan bahwa lingkup keselamatan dan kesehatan kerja adalah di seluruh wilayah kerja baik yang berada di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara selama masih dalam wilayah Negara Republik Indonesia.

Pada dasarnya, UU Keselamatan Kerja ini menjadi payung hukum bahwa keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja merupakan tanggung jawab pengusaha dan menjadi hak pekerja. Substansi UU ini kemudian berkembang dan terus diperbaharui melalui UU yang terbit selanjutnya maupun peraturan pemerintah dan menteri. Beberapa peraturan lain yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), di antaranya: Permenaker No. 5 Tahun 1996 tentang Sistem Manajemen K3, Permenaker No. 4 Tahun 1987 tentang Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3), Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Indonesia telah memiliki Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 yang mengatur dan menjadi legitimasi hukum perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM). Undang-Undang ini telah mengenal diskriminasi berbasis gender. Pada Pasal 1 disebutkan bahwa diskriminasi adalah setiap pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung maupun tak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik, yang berakibat pengurangan, penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya, dan aspek kehidupan lainnya. Selanjutnya, pada Pasal 3 ayat (3) dan Pasal 4 ditegaskan bahwa hak asasi manusia untuk tidak disiksa dan tidak mendapat perlakuan yang diskriminatif dan mendapatkan hak sama di hadapan hukum.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Untuk mengatur tentang ketenagakerjaan, Indonesia memiliki Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja jo. Undang-Undang Nomor 13 Tahun

2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja didefinisikan sebagai "setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain". Undang-Undang tersebut juga mendefinisikan hubungan kerja sebagai "hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah". Namun hubungan kerja ini seringkali sulit dibuktikan bagi pekerja informal, khususnya bagi pekerja rumahan yang memiliki rantai kerja yang panjang (tidak langsung ke pengusaha), bekerja di rumahnya masing-masing, dan sering kali tanpa perjanjian kerja tertulis.

Sementara, pekerja rumahan juga tidak dapat dikatakan berada dalam sistem alih daya atau *outsourcing*. Hal ini disebabkan hubungan pekerja rumahan dengan pemberi kerja yang tidak sesuai dengan regulasi terkait alih daya yang mengharuskan entitas yang menjadi perantara/perusahaan alih daya harus berbadan hukum dan memiliki izin berusaha (UU No. 11 Tahun 2020 Pasal 66 ayat (4)). Sedangkan, pemberi kerja pekerja rumahan mayoritas adalah individu.

Dalam UU Ketenagakerjaan, telah diatur pula kewajiban pengusaha termasuk dalam memberlakukan waktu kerja dan waktu istirahat juga pengupahan yang adil. Dalam Pasal 77, diatur bahwa setiap pengusaha harus mengacu pada ketentuan waktu kerja yaitu 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam sepekan untuk 6 (enam) hari kerja atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam sepekan untuk 5 (lima) hari kerja. Pasal berikutnya, yakni Pasal 78, lebih lanjut mengatur kewajiban pengusaha dalam memberikan upah lembur pekerja yang bekerja melebihi waktu kerja pada Pasal 77.

Berikutnya, waktu istirahat diatur pada Pasal 79, yang mana pengusaha wajib memberi waktu istirahat antara jam kerja yaitu sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja terus-menerus selama empat jam. Khususnya bagi pekerja perempuan, pada Pasal 81 dan 82 terdapat ketentuan tidak wajib bekerja bagi pekerja yang mengalami sakit haid di hari pertama dan kedua serta hak istirahat 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan sesudah melahirkan. Terkait aturan tersebut, pada Pasal 93, pengusaha diwajibkan tetap membayar upah apabila pekerja mengalami sakit yang menghambat dalam bekerja, termasuk cuti haid, melahirkan, dan melaksanakan tugas serikat.

Kemudian, dalam konteks K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) pekerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada

Pasal 86 dan 87. Secara spesifik pasal-pasal tersebut menguraikan hak atas perlindungan K3 dan kewajiban perusahaan atau pemberi kerja dalam memenuhi hak tersebut. Pada Pasal 86 disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: (a) keselamatan dan kesehatan kerja; (b) moral dan kesusilaan; dan (c) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Kemudian pada dijelaskan juga bawa perlindungan keselamatan pekerja/buruh adalah bagian yang tidak terlupakan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal. Perlindungan atas K3 merupakan kewajiban perusahaan atau pemberi kerja. Hal ini diatur dalam Pasal 87 ayat (1) dan (2) yang menyebutkan bahwa setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

Skema jaminan sosial diatur berdasarkan UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Pada Pasal 1 ayat (1), disebutkan bahwa jaminan sosial merupakan salah satu bentuk pelindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Pasal 1 ayat (12) mendefinisikan pemberi kerja sebagai "orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja atau penyelenggara negara yang mempekerjakan pegawai negeri dengan membayar gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lainnya". Kemudian, pada Pasal 13 ayat (1) disebutkan bahwa "Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti". Adapun jenis kepesertaan bagi pekerja rumahan yaitu dikelompokkan dalam peserta bukan penerima upah dan diharuskan mendaftar serta membayar iuran secara mandiri. Peserta bukan penerima upah dijelaskan dalam Perpres No. 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial adalah: a) Pemberi kerja, b) Pekerja di luar hubungan kerja atau pekerja mandiri, dan c)Pekerja yang tidak termasuk huruf b yang bukan menerima gaji atau upah.

Selanjutnya, ketentuan mengenai akses pekerja rumahan sebagai Penerima Bantuan Iuran Jaminan Kesehatan Nasional dapat merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2012 tentang Penerima Bantuan Iuran Jaminan Kesehatan

sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 76 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2012 tentang Penerima Bantuan Iuran Jaminan Kesehatan. Dalam peraturan tersebut, pekerja rumahan dapat dikategorikan sebagai fakir miskin yang dalam Pasal 1 ayat (5) disebutkan fakir miskin adalah orang yang sama sekali tidak mempunyai sumber mata pencaharian dan/atau mempunyai sumber mata pencaharian tetapi tidak mempunyai kemampuan memenuhi kebutuhan dasar yang layak bagi kehidupan dirinya dan/atau keluarganya atau orang tidak mampu sebagaimana ayat (6) disebutkan bahwa Orang Tidak Mampu adalah orang yang mempunyai sumber mata pencaharian, gaji atau upah, yang hanya mampu memenuhi kebutuhan dasar yang layak namun tidak mampu membayar Iuran bagi dirinya dan keluarganya. Kategori tersebut memperlihatkan pekerja rumahan bisa dan berhak mendapatkan bantuan iuran dalam kepesertaan Jaminan Kesehatan Nasional.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 75/PUU-XX/2022

Pada tahun 2022, Jaringan Pekerja Rumahan Indonesia (JPRI) didukung oleh Trade Union Right Centre (TURC) mengajukan Permohonan Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ke Mahkamah Konstitusi RI. Proses permohonan pengujian Undang-Undang ini merupakan langkah advokasi litigasi yang ditempuh oleh perempuan pekerja rumahan dalam rangka memperoleh pengakuan sebagai pekerja yang berada dalam hubungan kerja dalam peraturan perundangan ketenagakerjaan di Indonesia. Komnas Perempuan memberikan Keterangan Ahli dalam proses Permohonan Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut.

Permohonan pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ke Mahkamah Konstitusi RI yang dilakukan oleh perwakilan pekerja rumahan Jaringan Pekerja Rumahan Indonesia (JPRI) ditolak seluruhnya oleh majelis hakim. Proses permohonan pengujian Undang-Undang ini merupakan langkah advokasi litigasi yang ditempuh oleh perempuan pekerja rumahan dalam rangka memperoleh pengakuan sebagai pekerja yang berada dalam hubungan kerja dalam peraturan perundangan ketenagakerjaan di Indonesia. Meskipun ditolak, terdapat beberapa pertimbangan hukum dari majelis hakim yang dapat menerangkan urgensi perlindungan perempuan pekerja rumahan melalui peraturan khusus. Pada sidang pengucapan putusan dan ketetapan Mahkamah Konstitusi RI pada 31 Januari 2023, majelis hakim menyebutkan bahwa telah terdapat beberapa peraturan perundangan

yang memberikan perlindungan bagi pekerja rumahan, yaitu sebagai berikut.

> **[3.14.2.2]** Bahwa terkait dengan dalil para Pemohon yang menyatakan pasal *a quo* telah menyebabkan hilangnya hak-hak dasar pekerja bagi pekerja yang telah bekerja kepada selain pengusaha serta hilangnya hak atas penghidupan yang layak karena hubungan hukum pekerja tersebut tidak memenuhi kriteria sebagai hubungan kerja. Berkenaan dengan dalil *a quo*, sebagaimana telah Mahkamah pertimbangkan dalam Sub-paragraf **[3.14.1.2]** bahwa Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 UU 13/2003 memang dikonstruksikan untuk mengatur perihal hubungan kerja antara pengusaha dengan buruh/pekerja yang mengacu pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis yang di dalamnya memuat hak dan kewajiban keduanya. Pengusaha dimaksud adalah pemberi kerja namun pemberi kerja tidak selalu adalah pengusaha. Hubungan kerja demikian hanya dilakukan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja. Dalam kasus yang dialami oleh para Pemohon sebagai pekerja rumahan tidak terdapat hubungan kerja dengan pengusaha karena pekerjaan yang dilakukannya diperoleh dari pemberi kerja atau perantara yang tidak terikat dengan perjanjian kerja dan mendapatkan pekerjaan hanya dengan perintah lisan. Dalam kaitan dengan hak para pemohon sebagai pekerja rumahan berdasarkan Keterangan Tambahan Presiden hlm. 2-3 tanpa Mahkamah bermaksud menilai konstitusionalitas dan legalitas telah ternyata terdapat berbagai peraturan perundangan yang telah memberikan perlindungan kepada pekerja rumahan, antara lain, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2012 tentang Penerima Bantuan Iuran Jaminan Kesehatan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 76 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2012 tentang Penerima Bantuan Iuran Jaminan Kesehatan, Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja, Peraturan

Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian dan Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Tabungan Perumahan Rakyat. Meskipun demikian menurut Mahkamah, hal yang dialami oleh para Pemohon, *in casu* pekerja rumahan tentunya menjadi bagian yang harus diperhatikan oleh Pemerintah, *in casu* kementerian yang menangani urusan ketenagakerjaan agar dapat segera membuat aturan yang bersifat khusus atau lebih spesifik bagi pekerja rumahan sehingga hak para pekerja rumahan dapat diatur di dalamnya. Aturan tersebut dapat diwujudkan melalui kewenangan mengatur oleh menteri yang menangani urusan ketenagakerjaan atau melalui peraturan daerah sehingga hak-hak pekerja rumahan dapat terlindungi secara baik dan kesejahteraan para pekerja rumahan juga dapat terjaga sesuai dengan kondisi masing-masing daerah. Pengaturan demikian, disebabkan pekerja rumahan memiliki karakteristik yang berbeda dengan pekerja formil. Terlebih lagi, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 UU 13/2003 bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah, sehingga tugas dan tanggung jawab negara terhadap para pekerja rumahan dapat dilakukan baik oleh Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah. Hal tersebut seyogyanya segera dilakukan sebagai upaya dari negara yang dalam hal ini diwakili oleh Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah untuk memberikan perlindungan dan kesejahteraan kepada para pekerja rumahan sebagai bagian dari kebijakan strategis dalam upaya memperluas kesempatan kerja bagi masyarakat[3]

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS)

Pada tahun 2022, Indonesia telah mengesahkan UU TPKS, yang bisa menjadi payung hukum yang komprehensif pencegahan dan penanganan kekerasan seksual, termasuk bagi perempuan pekerja. UU ini bertujuan untuk mencegah

3 Risalah Sidang Perkara Nomor 116, 24, 75, 86, 105, 109, 115, 117, 118 DAN 119/PUU-XX/2022 https://www.mkri.id/public/content/persidangan/risalah/8846_Risalah-pdf_Putusan%20Prka%20Nmr%20116.24.75.86.105.109.115.117.118.119.PUU-XX.2023%20tgl.%2031%20Jan%202023.pdf

segala bentuk kekerasan seksual, menangani, melindungi, dan memulihkan Korban, melaksanakan penegakan hukum dan merehabilitasi pelaku, mewujudkan lingkungan tanpa kekerasan seksual dan menjamin ketidak berulangan kekerasan seksual. Pasal 4 ayat (1) UU TPKS menetapkan Tindak Pidana Kekerasan Seksual, yang terdiri dari: a. Pelecehan seksual nonfisik; b. Pelecehan seksual fisik; c. Pemaksaan kontrasepsi; d. Pemaksaan sterilisasi; e. Pemaksaan perkawinan; f. Penyiksaan seksual; g. Eksploitasi seksual; h. Perbudakan seksual; dan i. Kekerasan seksual berbasis elektronik. Selain itu, UU ini juga memberi pemberatan sanksi, berupa tambahan 1/3, jika TPKS dilakukan oleh pejabat publik, pemberi kerja, atasan, atau pengurus terhadap orang yang dipekerjakan atau bekerja dengannya.[4] UU TPKS juga melingkupi tindak pidana kekerasan seksual yang dilakukan oleh korporasi dan mengatur secara khusus pemidanaannya pada Pasal 18. Hal ini menunjukkan bahwa kekerasan seksual yang terjadi di tempat kerja dan/atau dilakukan oleh anggota korporasi baik individual maupun terstruktur dapat dipidanakan.

Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak Pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan

Perlindungan atas hak maternitas perempuan pekerja juga tertuang dalam UU No. 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak Pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan. UU ini lahir sebagai komitmen negara dalam menjamin kehidupan yang sejahtera lahir dan batin bagi setiap warga negara, sehingga dapat meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan, khususnya bagi ibu dan anak sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam Pasal 1 UU ini menyebutkan bahwa penyelenggaraan Kesejahteraan Ibu dan Anak adalah upaya terarah, terpadu, dan berkelanjutan dengan memperhatikan pendekatan siklus hidup yang dilakukan pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan masyarakat, guna memenuhi hak dan kebutuhan dasar Ibu dan Anak.

Di dalam UU ini disebutkan berbagai hak mulai dari hak mendapatkan pelayanan kesehatan, jaminan gizi, pemenuhan kesejahteraan sosial, pendampingan, hingga hak atas rasa aman dan nyaman serta perlindungan dari segala bentuk kekerasan, diskriminasi, penelantaran, eksploitasi, perlakuan merendahkan derajat dan martabat manusia, pelanggaran hak asasi manusia, serta perlakuan melanggar hukum lainnya. Setiap Ibu juga berhak memberikan air susu ibu eksklusif sejak Anak dilahirkan sampai dengan Anak berusia 6 (enam) bulan dan pemberian air susu ibu dilanjutkan

4 Pasal 15 ayat (1) huruf (d) UU TPKS

hingga Anak berusia 2 (dua) tahun disertai pemberian makanan pendamping. Selanjutnya, ibu berhak mendapatkan cuti melahirkan, waktu istirahat, fasilitas yang layak untuk pelayanan kesehatan dan gizi serta melakukan laktasi selama waktu kerja, waktu yang cukup dalam hal diperlukan untuk kepentingan terbaik bagi anak; akses penitipan anak yang terjangkau secara jarak dan biaya. Hak-hak tersebut diberikan sebelum, selama, dan pasca melahirkan.

Konsep kesejahteraan Ibu dalam UU ini menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari hak maternitas. Secara spesifik, hak maternitas pada perempuan pekerja tertuang pada Pasal 5 dan Pasal 9. Di dalam Pasal 5 ayat (1) disebutkan bahwa "Setiap Ibu yang melaksanakan hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) huruf a dan huruf b tidak dapat diberhentikan dari pekerjaannya dan tetap memperoleh haknya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan". Kemudian, pada Pasal 5 ayat (3) disebutkan peran negara dalam melindungi hak maternitas perempuan pekerja: "Dalam hal Ibu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (21) diberhentikan dari pekerjaannya dan/atau tidak memperoleh haknya, Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah memberikan bantuan hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undang". Selanjutnya, pada pasal 9 disebutkan bahwa "Hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) dan Pasal 5 merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari hak pekerja yang berlaku dalam ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan".

BAB III
TEMUAN PEMANTAUAN

3.1 Gambaran Umum Perempuan Pekerja Rumahan

Pada sub-bab ini diuraikan gambaran umum perempuan pekerja rumahan melingkupi latar belakang perempuan pekerja rumahan, jenis kerja rumahan, lama bekerja, tempat bekerja, jam kerja, alat, kerja, skema pengupahan, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), jaminan sosial, keterlibatan anak, dan uraian pemberi kerja. Data dan informasi dalam bagian ini akan dianalisis dengan lensa interseksionalitas dan prinsip Kerja Layak (*Decent Work*) pada bab IV.

3.1.1 Latar Belakang Perempuan Pekerja Rumahan

Perempuan pekerja rumahan berasal dari latar belakang ekonomi dan pendidikan rendah. Mereka bekerja sebagai pekerja rumahan sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga. Pengetahuan mengenai kerja rumahan sendiri diperoleh dari berbagai cara: a) ada yang mendapatkan keahlian secara turun temurun dari keluarga maupun tetangga sekitar tempat tinggal; b) ada yang mendapatkan keahlian dari tempat kerja sebelumnya; dan c) ada yang mendapatkan keahlian karena mengikuti pelatihan.

Di Jawa Tengah, latar belakang perempuan pekerja rumahan beragam. Ada perempuan pekerja rumahan yang sebelumnya adalah pegawai pabrik, pekerja di sebuah UMKM, dan Ibu Rumah Tangga (atau yang belum pernah bekerja sebelumnya). Ibu RI misalnya menceritakan bahwa sebelumnya ia menjadi pekerja rumahan ia bekerja di sebuah konveksi. Setelah ia memiliki anak, ia memilih untuk bekerja di rumah dengan menerima pesanan kerja rumahan untuk mengepak barang.

> *"Dulu pernah bekerja di konveksi, tapi semenjak punya anak nggak di rumah, soalnya sambil ngurusin anak. Terus sampai sekarang masih mengerjakan packing serabutan"* (RI, FGD Mei 2023)

Di Jawa Timur, latar belakang perempuan pekerja rumahan juga tidak jauh berbeda yakni Ibu Rumah Tangga dan pekerja pabrik. Beberapa perempuan pekerja rumahan yang tergabung dalam JPRI di Mojokerto bercerita bahwa sebelumnya mereka mendapatkan pelatihan dari Dinas Sosial dan Disperindag (Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah) untuk membuat tas dan sepatu. Setelah mendapatkan pelatihan tersebut, mereka kemudian mulai mengerjakan pesanan sepatu. Kemudian, Ibu YE pekerja rumahan

di Kota Malang menceritakan bahwa ia mengenal sistem POS (*putting-out-system*) dari keluarganya di akhir tahun 80-an. Dari sanalah kemudian ia berkenalan dengan sistem kerja rumahan hingga kini bisa menyokong perekonomian keluarga.

> *"Kalau ada keluarga baik itu orang tua, kakak, atau saudara sebagai POS otomatis ke bawah itu pasti ikut. Nah itu awal saya, saya mulai sekitar di tahun 80-an waktu itu usia saya sekitar 9-10 tahun saya ikut saya mengambil konveksi baju anak-anak jadi karena saya istilahnya anak pertama kadang-kadang kan ditinggal itu kerjaan saya juga iseng-iseng bantu nyoba sama ibu coba itu belajar, kamu kan perempuan kamu belajar jahit, saya kerjakan ikut bantu jahit"* (YE, FGD, Juni 2023)

Sama halnya dengan Ibu YE yang belajar secara otodidak untuk menjahit, Ibu EM juga belajar menyulam secara otodidak dengan dibantu oleh temannya. Ia mengatakan bahwa tidak pernah berpikir untuk menerima pesanan sulam pakaian seperti sekarang. Ia bersyukur keahlian menyulamnya bisa membantu perekonomian rumah tangga. Hal yang sama juga disampaikan Ibu SW yang merupakan pekerja rumahan pengupas bawang di Kota Malang mengenai motivasinya untuk membantu perekonomian keluarga.

> *"Awalnya saya menyulam itu ya belajar dari teman saya waktu liburan ke sini, dia ngajak temannya bule yang guru menyulam, jadi kebetulan lama di Malang. [Mereka] tau kalo saya suka nyulam, eh kak belajar yuk, ya sudah saya belajar sampai bisa. Saya belajar sama dia lumayan sampai 3 bulan itu setiap hari. Tapi saya gak berpikir itu saya jadikan profesi"* (EM, FGD Juni 2023)

> *"Iya di sini saya, kenapa saya gabung disitu [kerja rumahan], karena saya ingin membantu suami suami saya [yang bekerja] sebagai pekerja tambal ban. Jadi [saya kerja] biar bisa untuk menambah ekonomi keluarga untuk saya"* (SW, FGD Juni 2023)

Di Sumatera Utara, perempuan pekerja rumahan memiliki latar belakang beragam, ada yang bekerja di pabrik sebelumnya dan ada yang Ibu Rumah Tangga. Perempuan memilih kerja rumahan karena tuntutan ekonomi. Ibu SR menceritakan bahwa latar belakangnya bekerja sebagai pembungkus sedotan adalah untuk biaya terapi anaknya yang disabilitas. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Ibu YN yang seorang penjahit tirai rumbia, baginya kerja rumahan bukan lagi pekerjaan sampingan tetapi menjadi pekerjaan utama.

> *"Saya pengisi pipet [sedotan] itu. Saya mulai dari 2017 bekerja. Anak saya nomor 2 itu ABK [Anak Berkebutuhan Khusus], jadikan harus diterapi"* (SR, FGD Juli 2023)

> *"Saya dari pekerja tirai rumbia. Saya pun sama dengan Bu ST, cuma pekerjanya ngambil dari orang. Upah nya pun sama, cuma kalo dulu sebagai tambahan, sekarang udah kebutuhan bu"* (YN, FGD Juli 2023)

Perempuan pekerja rumahan di Sumatera Utara mendapatkan informasi mengenai kerja rumahan dari tetangga atau sesama pekerja rumahan. Ibu SS yang merupakan penganyam kawat menjelaskan bahwa ia melihat tetangganya mengerjakan kerja rumahan. Faktor ekonomi mendorong Ibu SS untuk bekerja sebagai pekerja rumahan dan berusaha belajar menganyam kawat.

> *"Karena dulu awal saya menikah saya tinggalnya di dekat rumahnya bu NS, saya lihat Bu NS menganyam kawat, saya tanya dimana dapat pekerjaan seperti ini? Lalu diajak sama Ibu NS ke pemilik usaha kawat ini. Saya bilang untuk tambahan ekonomi keluarga. Lalu kami bersama-sama mengerjakan."* (SS, FGD Juli 2023)

Uraian di atas menunjukkan bahwa latar belakang perempuan pekerja rumahan di Jawa Tengah, Jawa Timur, dan Sumatera Utara beragam. Ada yang merupakan Ibu Rumah Tangga, pekerja UMKM, pekerja pabrik, dan pekerja sektor informal lainnya. Mereka melakukan kerja rumahan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi mereka sehari-hari. Dapat dilihat bahwa perempuan terbuka untuk mempelajari hal dan keahlian baru, berjejaring dengan lingkungan sosial, dan memiliki keberdayaan ekonomi melalui kerja rumahan.

3.1.2 Jenis Kerja Rumahan

Dari hasil pengumpulan data yang dilakukan di 3 Provinsi, ditemukan bahwa jenis kerja rumahan yang dilakukan berubah-ubah, tidak tetap, dan sangat bergantung pada kondisi sosial dan ekonomi sehari-hari. Jenis pekerjaan yang dilakukan tergantung pada pesanan dari pemberi kerja. Pemberi kerja di sini termasuk pabrik maupun pengusaha usaha menengah kecil dan mikro (UMKM). Pada situasi krisis seperti Pandemi COVID-19, perempuan pekerja rumahan sangat rentan kehilangan pekerjaan (baca: tidak mendapatkan pesanan).

Jawa Tengah

Dari hasil pemantauan di Provinsi Jawa Tengah ditemukan bahwa setidaknya ada 17 jenis kerja rumahan yang dilakukan oleh perempuan pekerja rumahan. Jenis kerja rumahan tersebut yakni: bongkar benang, membuat kain pantai, menjahit daster, menjahit baju pesta, membordir celana dalam, menjahit mukena, menyulam gamis, membuat tas kain (*totebag*), membuat sprei bantal guling, membuat tas, membuat bantal guling bayi, membuat perlengkapan bayi, menjahit baju anak kecil, menjilid buku, mengelem celengan, membuat sendok, dan membungkus sendok plastik.

Jenis kerja rumahan yang dilakukan perempuan pekerja berubah-ubah setiap waktunya mengikuti pesanan yang datang. Hal ini diungkapkan oleh Ibu EG, pekerja rumahan di Jawa Tengah. Ibu EG sebelumnya melakukan kerja rumahan mengelem celengan, namun kemudian berganti membuat sendok. Menurut Ibu EG, jenis pekerjaan yang dilakukan tergantung pada pesanan yang tersedia atau diberikan.

> *"Saya pernah bekerja di pabrik plastik, sudah keluar, lalu saat ini mengerjakan pekerjaan rumah. Macem-macem, Bu. Tergantung pekerjaannya apa. Contohnya ngelem celengan itu loh. Waktu itu ramai, sekarang sudah engga. Sekarang sudah ganti ke bikin sendok"* (EG, FGD Mei 2023)

Jenis kerja rumahan yang berubah-ubah juga berkaitan dengan keberadaan pabrik maupun kegiatan usaha di sekitar lingkungan tempat tinggal pekerja rumahan. Hal ini diungkapkan oleh Ibu FI yang terpaksa kehilangan pesanan untuk menjahit sprei dari pabrik dikarenakan bangkrut. Ibu FI kemudian mencari informasi dan mendapatkan kerja rumahan dengan jenis menjahit daster dari usaha Konveksi pakaian.

> *"Dulu saya bekerja mengambil sprei, bantal, dan guling. kalau bawa banyak sekali, seminggu dua kali disetorkan. Terus ada kebakaran itu loh, pabriknya collapse, tapi masih ada sisa di gudang dikerjakan sampai tahun 2000. [Terus] cari info buat dapet kerjaan lagi, dapatlah daster. [Dari] konveksi daster"* (FI, FGD Mei 2023)

Para perempuan pekerja rumahan harus mencari informasi untuk mendapatkan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan rumahan tidak selalu otomatis

tersedia. Pekerja pun harus giat mencari informasi mengenai ketersediaan kerja rumahan ini. Ibu CI menceritakan bahwa sebagai pekerja rumahan ia harus aktif mencari informasi mengenai ketersediaan pekerjaan–baik itu kerja rumahan maupun jenis kerja informal lainnya. Dalam kasus Ibu GI, ia mengerjakan jenis kerja rumahan dan bekerja informal seperti memasak.

> *"Saya kerjaannya sama seperti Ibu FI, cari-cari juga bareng. Pernah juga bikin-bikin seperti bantal guling bayi, setor sana-sini kalau ada yang mesen. Kalau sepi, kita kerja di luar, bantuin masak atau apa pun. Pokoknya sehari itu nggak lowong. Jadi harus lincah, misalkan ini kelihatannya sepi, kita cari info kerja"* (CI, FGD Mei 2023)

Bekerja dengan lebih dari satu jenis pekerjaan dalam satu waktu menjadi fenomena kerja perempuan pekerja rumahan di Jawa Tengah. Ibu TN juga memiliki cerita yang sama dengan Ibu CI di atas. Ibu TN yang merupakan pekerja rumahan harus memutar otak untuk terus menghasilkan uang setiap harinya. Ibu TN mengatakan bahwa ia berdagang dan melakukan kerja rumahan menjahit mukena secara bergantian. Apabila pesanan menjahit tidak ada, maka ia akan berdagang secara mandiri, begitupun sebaliknya.

> *"Pertama kali saya jahit mukena, ambil di Kampung Sewu, tempat teman pengajian, tapi saya kerjanya serabutan, Bu. Kadang bikin dagangan sendiri, kalau sudah sepi, ambil jahitan lagi"* (TN, FGD Mei 2023)

Kerja rumahan ditekuni oleh perempuan karena menjanjikan fleksibilitas. Perempuan diharapkan dapat bekerja menghasilkan uang (produksi) dan menjaga anak (reproduksi sosial). Ibu RI mengatakan bahwa ia sebelumnya pernah bekerja di sebuah Konveksi. Namun setelah memiliki anak, ia beralih mengerjakan kerja rumahan karena bisa sekaligus mengurus anak di rumah.

> *"Dulu pernah bekerja di konveksi, tapi semenjak punya anak nggak di rumah, soalnya sambil ngurusin anak. Terus sampai sekarang masih mengerjakan packing serabutan. Packing pakaian baby. Macam-macam perlengkapan baby. Nggak bisa kerja di luar, karena saya sambil menunggu anak, anak saya ada yang ABK (Anak Berkebutuhan Khusus), jadi sambil menunggu orderan, saya mengurus dan mengawasi anak di rumah"* (RI, FGD Mei 2023)

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Ibu DR yang mengaku bahwa ia dapat mengerjakan tugas domestik apabila melakukan kerja rumahan. Ibu DR seringkali

membawa pekerjaan dari Konveksi ke rumahnya karena bisa memasak untuk suami di sore hari.

> *"Saya pekerja rumahan sekarang...kadang saya juga bawa pulang konveksi, bawa baju anak kecil. Karena untuk sorenya saya masak untuk suami. Terus pandemi kemarin istirahat satu setengah tahun, suami juga nggak ada pekerjaan. Jadi mengandalkan sisa tabungan sedikit untuk makan sehari-hari"* (DR, FGD Mei 2023)

Dalam situasi krisis seperti Pandemi COVID-19, perempuan pekerja rumahan mengalami kerentanan dalam hal mendapatkan pesanan. Menurut Ibu CI, Ibu DR, dan Ibu TT, Pandemi COVID-19 membuat mereka tidak mendapatkan pekerjaan sama sekali dan harus beralih ke pekerjaan lain.

> *"Saya pekerjaan menjahit souvenir...Menjahit seperti ini sudah 6 sampai 7 Tahun, lalu saat Corona berhenti karena pesanannya sedikit, terus orderannya minta di-press, katanya produksinya jauh lebih murah. Sekarang nyambi jualan minuman anak kecil, seperti pop ice. Sampai sekarang nggak ada order karena semua mintanya kayak gitu, jadinya nganggur di rumah"* (Titin, TT, FGD Mei 2023)

Jawa Timur

Pemantauan di wilayah Jawa Timur dilakukan berkoordinasi dengan JPPRI Jawa Timur yang beranggotakan tercatat 1.050 orang yang terdiri dari 2 kelompok yaitu kerja rumahan (*Putting Out System*/POS) dan usaha mandiri (*Self Employed*/SE). Dari pantauan yang dilakukan Komnas Perempuan, menemukan setidaknya 11 jenis produk dan jasa yang dikerjakan Perempuan Pekerja Rumahan di Jawa Timur (Mojokerto, Kabupaten Malang, dan Kota Malang), termasuk pembuatan alas sandal dan alas sepatu, tutup mic, tas kertas (*paper bag*), menjahit pakaian, pembuat rok kerut, pita bando, pengepakan Diapers orang dewasa, pengepakan kerupuk, mengupas bawang dan mencabut tangkai cabai.

Perempuan melakukan kerja rumahan yang berbeda-beda dan berubah-ubah. Salah satu pengalaman dari JPPRI Kota Mojokerto, perempuan pekerja rumahan mampu membuat alas sandal setelah mendapatkan pelatihan. Tiga orang perempuan pekerja rumahan di Mojokerto yang diwawancarai mengatakan bahwa mereka telah 1,5 tahun membuat alas sandal setelah mendapatkan pelatihan dari Dinas Sosial dan Disperindag (Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha

Kecil dan Menengah). Ibu FH, ketua JPPRI Kota Mojokerto, mengatakan bahwa anggota JPPRI mendapatkan pelatihan yang akhirnya menambah keahlian mereka dalam melakukan kerja rumahan.

> "Kalau di Kota Mojokerto ini kalau ada misalnya ada event atau ada acara apa yang dari OPD dan dinas itu, kita [JPPRI] pastikan diundang. Nah, di situ Disperindag sama Dinas Sosial, tahu kalau kita ini kan perempuan pekerja. Kita itu diundang disitu, ditawarin apakah mau perempuan pekerja rumahan ini mau diberi pelatihan. Terus kita ya mau aja terus ada kemarin itu kita 10 orang ini satu kelompok dari JPPRI mendapatkan bantuan mesin jahit itu 3 buah lengkap dengan bahannya. Disitu kita dilatih menjahit tas dari bahan canvas ini, yang itu yang tas, ya kalau yang ini yang sepatu, kita diajari menjahit sepatu" (FH, Wawancara Juni 2023)

Selain jenis kerja rumahan yang dilakukan, perempuan juga melakukan jenis kerja informal lainnya. Ibu DA mengatakan bahwa ia bekerja sebagai pekerja rumahan secara fleksibel. Apabila tidak ada pesanan (*order*) maka ia akan mencari pendapatan dengan pekerjaan lainnya. Misalnya membuat makanan dan berjualan. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan pekerja rumahan tidak bisa bergantung sepenuhnya secara ekonomi karena sifat kerja rumahan yang berubah-ubah dan tidak tetap.

> "Jenis pekerjaan ya, kalau gali lobang bu, cari utangan, cari pinjaman, terus nanti ya, pekerjaan, cuma kalau nggak pas, (tidak terdengar) sama ini, kalau disuruh orang bantuin masak, atau suruh nganter kemana, gitu ya saya lakuin bu. Seadanya suruh bantuin jualan, ya udah (tidak terdengar) enggak bisa menetap, gitu" (DA, Wawancara Juni 2023)

Di Kota Malang, pola yang ditemukan mengenai jenis kerja rumahan juga serupa yakni tidak tetap dan musiman (berubah-ubah). Ibu RH misalnya yang telah bekerja di bidang ini sejak tahun 2000 mengatakan bahwa jenis pesanan yang ia kerjakan selalu berubah-ubah. Hal ini tergantung pada pesanan yang saat itu datang. Sementara itu Ibu EM mengatakan bahwa ia bekerja berdasarkan pesanan yang datang. Dengan jenis pekerjaan yang berbeda setiap waktunya, maka upah yang Ibu RH dan Ibu EM dapatkan juga berbeda setiap waktunya.

> "Dulu saya tahun 2000, ini macam-macam ya pekerjaan saya, dulu saya ambil [pembuatan] tutup mic. Lima tahun kerja, terus berhenti. Saya sekarang konveksi. [Kerjaan] itu saya garap di rumah. Kalau nggak ada kerjaan, saya garap pita bando itu per bijinya Rp. 500. kalo sama bandunya itu Rp. 500, [Jadi] dapat Rp. 1.000. [saya juga buat] rok yang kerut dari per bijinya Rp. 500" (RH, FGD Juni 2023)

> "Biasanya saya sebenarnya nggak mengambil [pesanan], cuman teman-teman itu yang datang ke saya minta tolong disulamkan baju mereka. Baju mereka biasanya untuk pesanan orang-orang" (EM, FGD Juni 2023)

Selain sifatnya yang berubah-ubah dan tidak tetap, kerja rumahan juga memiliki target kerja. Perempuan pekerja rumahan di Mojokerto menceritakan bahwa mereka mendapatkan target untuk mengelem alas sandal sebanyak 6 kodi per hari untuk satu orang. Target kerja ini nantinya akan mempengaruhi upah dan kesehatan kerja perempuan pekerja rumahan. Bahkan pada waktu-waktu tertentu, target ini bisa lebih banyak daripada biasanya, misalnya menjelang hari raya Idul Fitri.

> "Target per hari 6 kodi [sandal], dikerjakan per orang" (FH, Wawancara Juni 2023)

Selanjutnya, di Kabupaten Malang jenis kerja rumahan yang ditemui beragam, mulai dari menjahit, pengepakan barang, bungkus makanan, hingga mengupas kulit bawang. perempuan pekerja rumahan ini kabupaten menuturkan bahwa jenis pekerjaan rumahan yang dilakukan berubah-ubah sesuai dengan pesanan yang datang. Bahkan apabila pesanan yang datang banyak mereka mengerjakan bersama dengan perempuan lainnya di sekitar rumah mereka. Hal ini dituturkan oleh Ibu NN dan Ibu TW yang bekerja sebagai pembungkus kerupuk.

> "Pekerjaan saya itu bungkus kerupuk. Bungkus kerupuk di sebelah rumah dekat kalau pas rame, omsetnya biasanya juga dibawa pulang ongkosnya itu per 20 biji itu Rp 6.000" (NN, FGD Juli 2023)

> "Terima kasih dari kelompok Bunga Matahari, sama teman-teman

> ini dulu saya membungkus kerupuk sampai anak saya lulus" (TW, FGD Juli 2023)

Pekerja rumahan tidak selalu memiliki satu jenis kerja rumahan dalam satu waktu. Ibu IK merupakan seorang penjahit yang menerima pesanan borongan dengan sistem POS. Ia menjahit berbagai jenis produk kain seperti mukena dan seragam. Ibu IK juga menceritakan bahwa selain menjahit produk yang berbeda, ia harus bekerja berdasarkan target yang telah ditentukan oleh pemberi kerja (dalam hal ini pihak konveksi atau perantara kerja borongan).

> "Saya dari kelompok Ken Dedes, kerjaan saya sehari-hari menjahit di rumah ambil dari konveksi. Iya kerjaannya setiap hari menjahit itu tapi ada lagi kalau borongan. [Menjahit macam-macam] mukena, seragam" (IK, FGD Juli 2023)

> "[Konveksinya juga menentukan target] soalnya kan mau disetor juga, mau dikirim juga" (IK, FGD Juli 2023)

Pandemi COVID-19 membawa dampak yang berbeda bagi kelompok perempuan pekerja rumahan. Ada beberapa perempuan pekerja rumahan yang kehilangan pekerjaannya akibat tidak adanya pesanan. Pandemi juga membuat sebuah usaha kehilangan keuntungan dan akhirnya harus tutup. Hal ini berdampak pada hilangnya pendapatan bagi perempuan pekerja rumahan.

> "Ada lagi itu melipat celana dari seperti pampers itu yang sekali pakai. Itu melipat saja terus masukkan di plastik gitu kemasan Itu satu lusin, ongkosnya cuma 1.500 satu lusin. Itu cuma melipat terus memasukkan ke plastik gitu. Nah itu sejak pandemi kemarin omsetnya menurun, jadi yang terakhir ini tutup pak" (NI, FGD Juli 2023)

Sementara itu, bagi kelompok perempuan pekerja rumahan lainnya. Pandemi COVID-19 membuat mereka mendapatkan pesanan jahit masker kain. Di sini terlihat bahwa pesanan akan selalu mengikuti kebutuhan pasar pada saat itu. Bagi kelompok perempuan pekerja rumahan yang memiliki keahlian menjahit, situasi ini menjadi peluang untuk menghasilkan uang. Ibu NI menceritakan bahwa saat

Pandemi COVID-19 kelompoknya mendapatkan pesanan untuk menjahit masker kain dari sebuah LSM di Korea Selatan. Menurutnya, pesanan itu berlangsung selama 10 bulan dan sangat membantu kesejahteraan perempuan pekerja rumahan.

> "Menjahit masker dikerjakan di rumah masing-masing. Waktu [pengerjaan] itu 10 bulan. [pekerjanya] 10 orang. Kami di target setiap minggu [jahit] 300 masker kain. Jadi sudah dibawa potongan dan benang [dari pemberi kerja] itu biasanya dibagikan ke penjahit itu seminggu 300 masker per orang " (NI, FGD Juli 2023)

Sumatera Utara

Di Sumatera Utara, ada berbagai jenis kerja rumahan yang ditemui yakni: menganyam kawat, menjahit sarung bantal, menggunting tali sandal, membungkus sendok es krim, membuat emping, menjahit tirai rumbia, mengisi sedotan, melipat kertas, membuat jok kursi bayi, membersihkan tutup baterai. Pemantauan Komnas Perempuan dilakukan bersama dengan kelompok SPR Sejahtera yang ada di 4 Kota/Kabupaten. Perempuan pekerja rumahan di wilayah ini telah memiliki kelompok di tingkat desa dan kecamatan sesuai dengan jenis kerja rumahannya. Meski demikian tidak semua perempuan pekerja rumahan yang ditemui dalam pemantauan Komnas Perempuan di Sumatera Utara masih aktif bekerja.

Hasil pemantauan menunjukkan bahwa perempuan melakukan berbagai jenis kerja rumahan. Ibu MS menjelaskan bahwa ia mengerjakan lebih dari satu jenis kerja rumahan yakni membungkus sendok es krim dan sedotan. Jenis kerja rumahan yang dilakukan bergantung pada permintaan pasar atau pesanan yang datang ke mereka. Hal yang sama diungkapkan oleh Ibu ST yang merupakan penganyam tirai rumbia. Ia mengatakan bahwa apabila tidak ada pesanan menganyam, maka ia akan menerima pesanan apa saja yang datang sesuai keahlian, salah satunya menjahit borongan.

> "Kami ada 2 macam pekerjaan. Ada 1 dia sendok es krim, ada sedotan. Kadang permintaan di lapangan lah apa yang mereka butuhkan gitu, tapi lebih sering kami sedotan" (MS, FGD Juli 2023)

> "Makanya kalo pas anyaman tu gak ada, ada borongan jahit, siapa yang ini, udah, awak [saya] bisa menjahit. Jadi bisa beralih ke yang lain" (ST, FGD Juli 2023)

Selain berganti-ganti jenis kerja rumahan, perempuan pekerja juga harus bertahan dengan menunggu pesanan atau beralih profesi. Hal ini diungkapkan oleh Ibu SR seorang pembungkus sedotan yang harus beralih profesi sementara sambil menunggu pesanan kerja rumahan datang kembali. Kemudian, Ibu SY seorang pembuat emping mengatakan bahwa kerja yang dilakukannya sangat bergantung pada ketersediaan bahan yakni biji melinjo. Apabila tidak ada bahan di pasaran, maka ia tidak mendapatkan pesanan.

> "Sampe terakhirnya itu Corona, Bu, pasokan dari pabrik kosong. Jadi sekarang profesi saya ya sebagai pengasuh anak, Bu. Momong [anak orang], Bu" (SR, FG Juli 2023)

> "Saya udah dari 20 tahunan. Cuma kalo pas gak ada, pas terik ya ngeluh juga gak ada pekerjaan, gak ada bahan" (SY, FGD Juli 2023)

Perempuan pekerja rumahan bekerja berdasarkan target. Hal ini diungkapkan oleh Ibu ST yang merupakan pekerja sekaligus perantara untuk pembuatan tirai rumbia. Ia mengatakan bahwa untuk jenis kerja rumahan borongan, maka ia dan perempuan pekerja rumahan lainnya bekerja berdasarkan sistem target. Banyaknya jumlah tirai yang diselesaikan akan memengaruhi jumlah upah dan jumlah pesanan selanjutnya yang didapat. Ibu ST sendiri dalam sehari dapat menyelesaikan 3 lembar tirai.

> "Saya dari kelompok Tirai Rumbia. Kalo kami sih masalah upah alhamdulillah lumayan. Kalo kita mau upahnya banyak, kita borongan. Kalo kita mau banyak ya harus kerja cepat. Tapi kalo nggak, mau berapa ya udah" (ST, FGD Juli 2023)

> "Saya dulu memang ngupah belakangan beli sendiri jadi usaha sendiri. Buat sendiri gitu. Jadi di samping itu ada juga memang anggota saya yang untuk bekerja. Karena untuk sendiri saya juga gak sanggup. Kadang kan ada juga yang mengambil barang gak

> terpenuhi. Kalo saya sendiri kan satu hari dapatnya 3. Sementara nanti anggota yang mau ngambil seminggu sekali bisa dia minta 15-20 lembar" (ST, FGD Juli 2023)

Beberapa jenis kerja rumahan memiliki proses yang rumit. Ibu ST menceritakan bahwa untuk pembuatan tirai rumbia ada beberapa proses yang harus dilakukan, mulai dari menganyam, memasang kayu, menjahit, dan menggunting. Hal sama juga diungkapkan oleh Ibu SR yang merupakan pengisi sedotan. Ibu SR mengatakan bahwa proses pekerjaannya ada beberapa tahap mulai dari mengisi sedotan hingga membungkus sedotan tersebut. Dari setiap tahapan proses di atas, dibutuhkan keahlian dan ketelitian untuk menghasilkan produk yang sesuai standar.

> "Banyak memang, Bu. Kalo di tirai rumbia ini gak mesti kita nganyam buatnya aja. Nanti ada jahit pinggirnya, ada gunting pinggirnya itu. Udah itu nanti ada pasang kayunya atas bawah. Kalo yang atas sudah lah waktu kita nganyam pertama udah pake kayu. Tapi udah siap kan belum berkayu, nanti itu kita buat pasang kayu lagi. Makanya, di samping kita nganyam, ada kita pasang kayu, ada dia jahit, ada dia gunting" (ST, FGD Juli 2023)

> "Nanti dia dimasukkan, di lem lagi, Bu. Nanti kalo dilem pake lilin, yang menyediakan lilinnya kita, kan kalo item nanti perusahaan komplain, dipulangkan. Kalo gak lengket gitu, dipulangkan pipet nya" (SR, FG Juli 2023)

Dari uraian di atas dapat kita lihat bahwa ada beragam jenis kerja rumahan yang dilakukan perempuan di Jawa Tengah, Jawa Timur, dan Sumatra Utara. Pekerjaan yang dilakukan adalah bersifat jasa yakni menyelesaikan sebagian atau seluruh proses pembuatan produk. Jenis kerja yang dilakukan juga berubah-ubah sesuai ketersediaan pesanan, dilakukan berdasarkan target, dan memiliki tingkat kerumitan yang beragam. Dalam periode waktu tertentu perempuan pekerja rumahan bisa tidak aktif bekerja karena ketiadaan pesanan dan harus beralih ke pekerjaan lainnya.

3.1.3 Perjanjian Kerja

Di Jawa Tengah, perempuan pekerja rumahan tidak memiliki perjanjian kerja maupun kontrak kerja secara tertulis. Mereka mendapatkan perintah kerja dari pemberi kerja utama maupun perantara secara lisan. Hal ini diungkapkan oleh seluruh perempuan yang mengikuti FGD bersama Komnas Perempuan.

> "Nggak ada perjanjian, cuma disuruh menyelesaikan saja, ada mandornya (Perempuan Pekerja Rumahan di Jawa Tengah, FGD Mei 2023)

a tertulis dengan pemberi kerjanya. Sementara itu, hubungan kerja yang selama ini berlangsung didasari oleh rasa kepercayaan. Apabila terjadi pelanggaran dalam hubungan kerja seperti upah yang telat dibayar atau bahkan tidak dibayar sama sekali, Ibu AM bingung karena tidak mengerti untuk mengadvokasi diri karena tidak ada bukti tertulis.

> "Tapi nggak ada perjanjian karena belum berani minta. Kita bisa nego di CV, tapi kalau PT ditekan target, kadang juga bayaran nggak pasti. Kadang sudah selesai ya telat bayarnya atau kadang nggak dibayar. Kalau nggak dibayar ya modal kepercayaan tok, tapi nggak tau caranya menuntut. (AM, Wawancara Mei 2023

Di Jawa Timur, perempuan pekerja rumahan mengatakan bahwa mereka tidak memiliki perjanjian kerja atau kontrak tertulis. Selama ini hanya ada perintah kerja secara lisan yang disampaikan baik secara langsung oleh pemberi kerja utama maupun pemberi kerja perantara. Perintah kerja secara lisan tersebut disertai dengan detail jumlah pesanan, target penyelesaian, dan skema pengupahan. Ketiadaan perjanjian kerja ini dituturkan oleh perempuan pekerja rumahan baik di Mojokerto maupun Malang.

> "Perjanjian kerja lisan, dikasih tahu bayarannya berapa, cara menyetor barang gimana, bahannya sisa dikembalikan" (NA, FGD Juli 2023)

Berdasarkan penuturan Ibu NA, YE, IK dan Ibu WH, tidak ada perjanjian kerja tertulis antara pemberi kerja dengan pekerja rumahan. Selama ini hanya ada perintah kerja

secara lisan, termasuk dengan pemberian informasi mengenai upah, target kerja, dan mekanisme kerja lainnya. Ketiadaan kontrak kerja ini juga berkontribusi pada minimnya informasi mengenai rantai pemasaran produk, pemberi kerja utama, dan berbagai kerentanan lainnya yang akan dialami oleh perempuan.

> "Kalau secara tertulis sih enggak. [Ada] tapi secara lisan" (YE, FGD Juni 2023)

> "[Perjanjian kerja] enggak ada, ya pokoknya kerja kerja" (IK, FGD Juli 2023)

> "Nggak ada [kontrak kerja]. Kalau tertulis gitu enggak ada" (WH, wawancara Juli 2023)

Di Jawa Timur ditemukan juga cerita berbeda mengenai perjanjian kerja. Di Kabupaten Malang, Ibu NI menceritakan bahwa kelompok perempuan pekerja rumahan pernah mendapatkan pesanan langsung dari pemberi kerja utama dan menerima perjanjian kerja tertulis. Ini terjadi saat Pandemi COVID-19 dimana perempuan pekerja rumahan mendapatkan pesanan menjahit masker kain. Ibu NI menceritakan bahwa kelompok perempuan mendapatkan pesanan dari sebuah LSM di Korea Selatan. Perjanjian kerja tertulis tersebut dimiliki oleh masing-masing pekerja rumahan yang terlibat.

> "Kelompok kami pernah dapat proyek dari LSM di Korea kebetulan ada kenalan di sini gitu kan. Dia memang betul-betul membuat perjanjian, jadi kita disuruh tanda tangan pada perjanjian itu yang menyatakan bahwa penjahit. Nah waktu itu proyeknya masker, Bu. Buat masker jadi di situ ada perjanjian tentang berapa target yang harus dipenuhi setiap minggu dalam satu bulan harus sekian gitu, ongkos jahitnya berapa gitu itu, nanti diberikan setiap bulan. Itu memang ada perjanjiannya. Masing-masing punya perjanjian jadi perjanjiannya per orang" (NI, FGD Juli 2023)

Di Sumatera Utara, perempuan pekerja rumahan mengatakan bahwa mereka tidak memiliki perjanjian kerja tertulis. Perintah kerja datang dari pemberi kerja perantara atau mereka sebut sebagai agen. Mereka tidak berkomunikasi langsung

dengan pemberi kerja utama. Di Medan, dalam FGD yang dilakukan Komnas Perempuan pekerja rumahan mengatakan hal yang sama mengenai ketiadaan kontrak kerja ini.

> "Semua dia yang ini, dari dulu kami gak pernah ada kontrak. Bahkan saya mau kemana-mana gak pernah bermasalah" (Perempuan Pekerja Rumahan di Medan, FGD Juli 2023)

Uraian di atas menunjukkan bahwa di lokasi pemantauan, semua pekerja rumahan tidak memiliki perjanjian kerja tertulis dengan pemberi kerja utama maupun dengan pihak perantara. Padahal perjanjian kerja menjadi krusial juga bagi pekerja sektor informal. Cerita di atas menunjukkan kerentanan perempuan pekerja rumahan untuk mendapatkan eksploitasi kerja dan kekerasan tanpa adanya perjanjian kerja tertulis. Perempuan pekerja rumahan juga mengalami kebingungan untuk meminta perjanjian kerja karena tidak mengetahui pemberi kerja utama mereka.

3.1.4 Lama Bekerja

Dari hasil pemantauan yang dilakukan ditemukan bahwa lama bekerja perempuan pekerja rumahan beragam. Di Provinsi Jawa Tengah, ada perempuan pekerja rumahan yang bekerja selama 3 tahun, dan ada juga yang telah bekerja selama 30 tahun. Di Provinsi Jawa Timur ada perempuan pekerja rumahan yang bekerja paling lama 24 tahun, dan beberapa perempuan pekerja rumahan yang bekerja membuat sandal baru bekerja selama 1,5 tahun. Di Provinsi Sumatera Utara, ada perempuan pekerja rumahan yang telah bekerja selama 20 tahun. Terdapat pula perempuan pekerja rumahan yang baru memulai selama 3 tahun terakhir yakni setelah Pandemi COVID-19 .

Tabel 3.1 Lama Bekerja Perempuan Pekerja Rumahan di Jawa Tengah

Inisial	Jenis Pekerjaan	Lama Bekerja
EG	Mengelem Celengan	3 Tahun
FI	N/A	30 Tahun
TN	Menjahit Mukena Menjahit Masker	N/A

RI	Membungkus Kain Bedong Bayi	16 Tahun
TT	Menjahit Souvenir	7 Tahun
DR	Menjahit pakaian	5 Tahun
MH	Bordir celana dalam	17 Tahun
AM	Menjahit baju pesta	9 Tahun
NG	Jilid LKS	5 Tahun
WH	Sliwir kain pantai	5 Tahun
PA	Bongkar benang	N/A
RM	Tukang Benang	10 Tahun
TH	Tukang Benang	N/A
SL	Menyulam Baju Gamis	N/A
EH	Menjahit Tas Souvenir	18 tahun
AP	Menjahit Mukena	N/A
RN	Bongkar benang	10 Tahun
PE	Bongkar Benang	15 Tahun

Tabel 3.2 Lama Bekerja Perempuan Pekerja Rumahan di Jawa Timur

Inisial	Jenis Pekerjaan	Lama Bekerja
DA	Alas Sandal	15 Tahun
FA	Alas Sandal	12 Tahun
NA	Alas Sandal	1.5 Tahun
WN	Alas Sandal	1.5 Tahun
YE	Menjahit Seragam	30 Tahun
SW	Pengupas Bawang	16 Tahun

RH	Membuat Pita	24 Tahun
PI	Membuat Aksesoris Baju	N/A
EM	Menyulam	5 Tahun
RN	Penjahit Mandiri	N/A
TH	Usaha Mandiri	N/A
UN	Pembuat Peyek	N/A
RR	Usaha Mandiri	N/A
NI	Perantara & Usaha Mandiri	N/A
WH	Menjahit	7 Tahun
NR	Pekerja Rumah Tangga (PRT)	N/A
NN	Membungkus Kerupuk	20 Tahun
IK	Menjahit Boorongan	5 tahun
FD	Usaha Mandiri	N/A
TW	Membungkus Kerupuk	5 Tahun
WA	Usaha Mandiri	N/A

Tabel 3.3 Lama Bekerja Perempuan Pekerja Rumahan di Sumatera Utara

Inisial	Jenis Pekerjaan	Lama Bekerja
NS	Penganyam Kawat	20 Tahun
SS	Penganyam Kawat	15 Tahun
JL	Penjahit Sarung Bantal	15 Tahun
UF	Penjahit Sarung Bantal	N/A
NH	Penjahit Sarung Bantal	3 Tahun

EN	Penggunting Tali Sandal	9 Tahun
MS	Pembungkus Sendok Es Krim	16 Tahun
MR	Membuat Emping	20 Tahun
SY	Membuat Emping	20 Tahun
ST	Menjahit Tirai Rumbia	N/A
YN	Pekerja Tirai Rumbia	12 Tahun
SR	Pengisi Pipet/Sedotan	7 Tahun
ER	Pembungkus Bumbu	6 Tahun
PR	Melipat Kertas	N/A
NV	Melipat Kertas	12 Tahun

Lama bekerja perempuan pekerja rumahan yang beragam ini menunjukkan bahwa sistem kerja *Putting Out System* (POS) telah sejak lama diterapkan atau bukan sesuatu yang baru. Selain itu, perlu dicatat bahwa kerja rumahan adalah profesi atau pekerjaan yang fleksibel, di mana memungkinkan pekerjanya dalam satu waktu tidak mendapatkan pekerjaan sama sekali. Dalam situasi tersebut, sangat mungkin perempuan kemudian beralih profesi ke bentuk kerja informal lainnya, dan kembali lagi melakukan kerja rumahan apabila terdapat pesanan (*order*) di kemudian hari.

3.1.5 Tempat Kerja

Di Jawa Tengah, perempuan pekerja rumahan mengungkapkan bahwa mereka menyelesaikan pekerjaan di dalam rumah. Dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut, mereka harus memastikan keamanan dan kebersihan produk yang dihasilkan. Artinya, ada ruang yang perlu disediakan serta bentuk kerja tambahan yakni membersihkan ruang tersebut.

> "Untuk pekerjaan, sekali datang itu bisa 20 buku LKS. Jadi di rumah itu harus dicarikan tempat yang bersih biar aman" (NG, FGD Mei 2023)

Kemudian, rumah juga menjadi ruang transaksi antara pekerja rumahan dan pemberi kerja. Ibu WH menceritakan bahwa ia tidak mengetahui pemberi kerja utamanya. Ia mengatakan bahwa bahan baku pesanan akan dikirimkan ke rumahnya oleh perantara yang memberikan kerja. Begitupun dengan produk yang telah diselesaikan akan diambil oleh perantara di rumah Ibu WH. Sehingga Ibu WH tidak pernah mengetahui sumber utama pekerjaan tersebut.

> "Jadi kita di rumah, nggak tau itu pabrik atau apa, karena kita ngerjain di rumah. Bahannya diantar di rumah, nanti diambil juga sama perantara, dikasih upahnya juga di rumah (WH, FGD Mei 2023)"

Kemudian, di Jawa Timur, perempuan pekerja rumahan mengungkapkan bahwa mereka menyelesaikan pekerjaan di dalam rumah. Hasil wawancara dengan Ibu FA, NA, dan WN–yang merupakan perempuan pekerja rumahan di Mojokerto–mengatakan bahwa mereka mengerjakan lem alas sandal di rumahnya. Pekerjaan ini telah mereka lakukan sejak 1,5 tahun terakhir setelah mendapatkan pelatihan dari pemerintah kota.

> "Kerja di rumah. Ini di rumah semua. Kalau saya kerja sendiri. Dia ada yang bantuin, anak dan suaminya" (FA, Wawancara Juni 2023)

Meski pekerjaan diselesaikan di rumah mereka masing-masing, ada proses kerja lainnya yang mengharuskan mereka untuk keluar rumah yakni: mengambil bahan baku, mengantarkan hasil jadi dari pesanan (*order*), dan mengembalikan sisa bahan. Ibu NA menjelaskan bahwa pemberi kerja memberikan informasi mengenai upah, cara menyetor barang dan sisa bahan baku sebelum memberikan pesanan. Hal ini menunjukkan bahwa ada proses kerja di luar rumah yang harus dilakukan perempuan pekerja rumahan.

> "Dikasih tahu bayarannya berapa, cara menyetor barang gimana, bahannya sisa dikembalikan" (NA, wawancara Juni 2023)

Terdapat juga perempuan pekerja rumahan yang mengerjakan pesanan di tempat pemberi kerja. Ibu NN yang bekerja sebagai pembungkus kerupuk menjelaskan bahwa ia dapat menyelesaikan proses membungkus di tempat pemberi kerja maupun di rumahnya sendiri. Hal ini sangat tergantung pada kuantitas jumlah

pesanan, apabila pesanan banyak maka sebagian pekerjaan dilakukan di rumahnya sendiri. Sebaliknya, apabila kuantitas pesanan tidak terlalu banyak maka dapat diselesaikan di rumah pemberi kerja. Ibu NN sendiri lebih senang membungkus kerupuk di tempat kerja karena tidak perlu mengeluarkan biaya untuk penerangan (listrik), biaya untuk mengelem, tenaga untuk mengantar barang, dan mengolah limbah bekas produksi.

> "Kalau pas banyak ordernya dibawa pulang. Kalau pas sepi ya kerja di rumah orangnya aja itu" (NN, FG Juni 2023)

> "Ya, milih [kerja] di tempat orangnya. Kita gak harus repot ngangkut-ngangkut. Enggak repot ngangkut-ngangkut kan juga, apa ya, kan ada juga sampah. [Kalau di rumah sendiri] kita juga harus ada listrik untuk penerangan. Sama itu, pakai lampu dari minyak jelantah, itu dibuat lampu untuk pengeleman [bungkus kerupuk]" (NN, FGD Juli 2023)

Selain mengerjakan di rumah masing-masing dan di tempat pemberi kerja, terdapat pula perempuan pekerja rumahan yang bekerja di rumah rekannya sesama pekerja rumahan. Ibu NI menceritakan bahwa perempuan pengupas kulit bawang biasanya mengerjakan pekerjaan tersebut secara berkelompok. Hal ini mungkin dilakukan karena dikerjakan di teras rumah, dimana tidak memerlukan alat produksi dan beban produksi (biaya air dan listrik).

> "Di rumah sendiri, biasanya kan di sana itu ibu-ibu itu kebanyakan kalau sudah selesai pekerjaan rumah gitu...ada penawaran membersihkan kulit tadi ibu-ibu mau, dikerjakan di rumah siapa, di terasnya gitu. [Berkelompok] kadang ya ada tiga orang gitu" (NI, FGD Juli 2023)

Di Sumatera Utara, perempuan pekerja rumahan mengerjakan pesanan di dalam rumah mereka masing-masing. Ibu MS menjelaskan bahwa di kelompoknya ada 20 orang perempuan pekerja rumahan yang membungkus sendok es krim. Semua pekerja tersebut mengerjakan di rumah masing-masing. Selain mengerjakan pesanan di rumah masing-masing, perempuan juga harus mengambil bahan baku di rumah pemberi kerja (perantara/agen). Ibu NS seorang penganyam

kawat menceritakan bahwa ia harus mengambil bahan karena tidak diantarkan langsung ke rumahnya. Hal ini menunjukkan bahwa ada mobilitas dan tenaga yang digunakan untuk menyelesaikan sebuah pesanan, perempuan tidak hanya berada di dalam rumah.

> "Sampe sekarang masih kami kerjakan. Kami mengerjakan yang itu ada kami 20 orang, tapi dibawa ke rumah masing-masing lah" (MS, FGD Juli 2023)

> "Jadi kami itu mengambil bahan memang kami sendiri yang ambil, tidak diantar ke rumah waktu itu, jadi bahan itu memang kami ambil" (NS, FGD Juli 2023)

Rumah menjadi tempat kerja perempuan pekerja rumahan. Hasil pemantauan menunjukkan bahwa di 3 Provinsi, perempuan pekerja rumahan mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya mayoritas di dalam rumah mereka masing-masing. Perempuan pekerja rumahan harus menyediakan rumahnya sebagai tempat produksi. Menyediakan rumah berarti bertanggung jawab atas kebersihan dan keamanan produk yang dihasilkan. Penggunaan rumah sebagai tempat kerja menambah kerentanan perempuan, baik sebagai pekerja maupun individu yang dibebankan tanggung jawab domestik, karena hilangnya batas antara ruang produksi dan ruang reproduksi. Meski sebagian besar pesanan diselesaikan di rumah masing-masing, hasil pemantauan juga menunjukkan bahwa ada beberapa pekerja rumahan yang mengerjakan pesanan di tempat pemberi kerja dan rumah rekan sesama pekerja. Perempuan juga melakukan mobilitas untuk mengambil bahan baku dan mengantarkan pesanan yang telah diselesaikan.

3.1.6 Jam Kerja

Jawa Tengah

Hasil pemantauan di Provinsi Jawa tengah ditemukan bahwa perempuan pekerja rumahan memiliki jam kerja yang fleksibel. Ibu AM menceritakan bahwa ia bekerja selama lebih dari 15 jam sehari. Dari waktu kerja tersebut, Ibu AM hanya menyisihkan waktu istirahat selama 1 jam untuk istirahat. Waktu kerja yang fleksibel ini dikarenakan ia harus menyelesaikan pesanan. Semakin banyak dan cepat pesanan yang ia selesaikan maka semakin banyak pendapatannya.

> "Jam kerjanya dari jam 6 sampai jam 9 diselingi dengan istirahat sejam, tidur, simpan tenaga, jam 1 ngerjain lagi" (AM, Wawancara Juni 2023)

Hal yang sama juga diungkapkan Ibu PA, bahwa penyelesaian pesanan mempengaruhi pendapatan hariannya. Meski demikian, jam kerja Ibu PA sendiri dari pagi sampai siang hari. Ia mengatakan apabila proses kerjanya rumit, maka pendapatan hariannya akan berkurang. Lebih jauh, menurutnya apabila ia sudah merasa lelah maka ia tidak melanjutkan pekerjaannya dalam satu hari tersebut.

> "Saya kerjanya dari pagi sampai siang tok, sore sudah, istirahat. Kesulitannya ya kalau benangnya remuk, satu hari cuma 2 tok. Dua itu berarti Rp25.000 satu hari, tapi kalau benangnya agak gampang 3 selesai, jadi Rp35.000 per-hari. Kalau benangnya jelek atau rusak, ya saya cuma dua saja sehari. Capek, mata pedes, ya sudah" (PA, FGD 2023)

Bagi Ibu WH, jam kerjanya sebagai pekerja rumahan sangat fleksibel. Ia mengatakan bahwa ia bekerja dari jam 9 pagi hingga jam 12 siang. Apabila pekerjaan masih tersisa atau target harian belum tercapai maka ia melanjutkan pekerjaannya di malam hari. Ini menunjukkan bahwa di balik fleksibilitas jam kerja ada eksploitasi kerja di dalamnya.

> "Jam 9 mulai, terus jam 12 istirahat. Malam biasanya untuk bundel itu, kalau siang nggak selesai, malam dikerjakan" (WH, FGD 2023)

Sementara itu, Ibu RN justru tidak bisa bekerja hingga malam hari. Ibu RN mengatakan bahwa ia tidak mengerjakan pesanan pada malam hari karena rumahnya gelap dan sempit. Sehingga menurutnya tidak kondusif untuk bekerja di malam hari. Sementara itu Ibu AM mengatakan bahwa apabila ia bekerja sampai malam seringkali dimarahi suami.

> "Kerja dari jam 9 pagi sampai jam 4. Kalau malam, sudah tidak dikerjakan lagi soalnya tempatnya gelap. Rumahnya juga sempit jadinya ngerjain ya gabisa" (RN, FGD 2023)

> "Ini aku kerjanya ya dari pagi, istirahat sebentar untuk simpan tenaga. Kalau sampai malam kadang dimarahi suami" (AM, Wawancara Mei 2023)

Segala upaya dilakukan oleh pekerja rumahan di Jawa Tengah untuk menyelesaikan pesanan. Salah satunya yang dilakukan Ibu SL yang mengerjakan sulam baju gamis, yakni bekerja sekaligus mengurus anak. Ibu SL sering membawa alat kerjanya saat mengantar anaknya sekolah. Di sela-sela waktu menjaga dan mengurus anak, ia bekerja menyulam. Ia juga mengatakan harus bekerja hingga malam hari.

> "Mulai kerja jam 9 pagi, nganter sekolah, atau ngelakuin kegiatan tangannya jalan terus, saya bawa alat dan bahannya, pakai plastik kresek. Malam pun saya mengerjakan, ya karena besok sudah harus disetor. Barangnya diantar bahannya ke rumah" (SL, FGD 2023)

Jawa Timur

Hasil pemantauan di Jawa Timur menunjukan bahwa perempuan pekerja rumahan harus bekerja lebih dari 8 jam untuk memenuhi target pesanan. Ibu EM dan Ibu SW di Kota Malang mengatakan bahwa mereka harus bekerja sesuai pesanan. Artinya waktu kerjanya tidak menentu. Ibu EM bekerja 5-6 jam untuk menyelesaikan sulam di satu baju. Sementara Ibu SW bekerja untuk mengupas bawang dari jam 9 pagi hingga jam 3 sore.

> "Minimal itu untuk motif sederhana di sini, saya kurang lebih ya sekitar 5-6 jam untuk satu baju" (EM, FGD Juni 2023)

> "Dari jam 9 sampai jam 3 iya" (SW, FGD Juni 2023)

Hal yang sama juga diungkapkan oleh perempuan pekerja rumahan di Kabupaten Malang. Ibu IK harus bekerja selama 10 jam per hari untuk menyelesaikan 50 pcs pakaian. Sementara itu, Ibu NN yang sehari-hari bekerja sebagai pembungkus kerupuk memiliki waktu kerja yang berubah-ubah. Hal ini disesuaikan dengan jumlah pesanan dan target yang diterimanya. Ia menceritakan bahwa dapat bekerja 12 jam apabila pesanan yang diterima banyak.

> "Kalau ngitung jam sih gak bisa ya, soalnya banyak keluar biasanya. Sehari itu kalau gak ada gak kemana-mana itu bisa 50 pcs bisa selesai. Mulai pagi habis masak, jam 7an sampai jam 5 [sore]." (IK, FGD Juli 2023)

> "Pagi kan setelah masak selesai bekerja di rumah itu kurang lebih jam 8. Jam 8 itu pergi [ke rumah orangnya]. Terus Dzuhur pulang

> untuk makan solat. Terus kembali lagi jam 1. Terus pulang sore jam 4. Itu kalau banyak kan, bawa pekerjaan ke rumah itu dikerjakan nanti habis Isya. Sampai jam 9, kadang jam 10 [malam] tergantung kesulitan bungkusnya kan bungkusnya ada yang kecil, ada yang besar" (NN, FGD Juli 2023)

Bekerja berdasarkan target pesanan membawa konsekuensi lanjutan bagi jam kerja perempuan pekerja rumahan. Mereka seringkali harus mengurangi waktu tidur untuk memenuhi target. Ibu DA di Mojokerto menceritakan bahwa waktu tidurnya hanya 2-3 jam per hari untuk memenuhi target kerja. Di sisi lain, pemberi kerja (dalam hal ini juragan) juga memberikan tekanan agar pekerjaan dapat segera diselesaikan.

> "Tidurnya sudah berkurang paling cuma 2-3 jam tidurnya juga itu aja kalau lebaran itu puasa itu kan harus memenuhi target. Terus juragannya itu cerewet, ya. minta harus, harus setiap hari ada lima kodi" (DA, Wawancara Juni 2023).

Waktu kerja perempuan pekerja rumahan sangat tergantung pada target yang diberikan oleh pemberi kerja. Ibu FA di Mojokerto juga menceritakan bahwa rata-rata waktu kerjanya ialah 12 jam per hari. Hal ini untuk memenuhi target kerja 6 kodi alas sandal per hari yang perlu ia selesaikan. Sementara itu, jam kerjanya semakin panjang apabila target kerja ditingkatkan. Hal ini ia rasakan pada bulan Ramadhan ketika jumlah produksi ditingkatkan, Ibu FH seringkali tidak tidur karena banyak pesanan yang harus ia selesaikan.

> "Rata-rata kerja 12 jam per hari. Kalau bulan Ramadhan gak tidur, karena banyak pesanan untuk lebaran. Kejar setoran" (FA, Wawancara Juni 2023).

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Ibu IK di Kabupaten Malang yang merupakan seorang penjahit borongan. Ia mengatakan bahwa apabila mendapatkan pesanan banyak di bulan Ramadhan menjelang Idul Fitri, ia hanya tidur selama 3 jam. Hal ini dilakukan untuk mengerjakan target yang diberikan pemberi kerja.

> "Selama puasa [bulan Ramadhan] istirahatnya sedikit. Itu mesti kalau jam 10 malam kalau pagi tapi ya ada juga istirahatnya lah,

> tapi kan istirahat gitu aja. Itu dari pagi sampai jam 10 malam. Terus jam 10 malam tidur, jam 1 [dini hari] saya sudah bangun kerja lagi ngejar [target]" (IK, wawancara Juli 2023)

Sumatera Utara

Hasil pemantauan di Sumatera Utara menunjukkan pola yang sama dengan Jawa Tengah dan Jawa Timur yakni jam kerja yang panjang. Ibu NS menceritakan bahwa sebagai penganyam kawat ia dapat bekerja hingga jam 1 malam. Pekerjaan ini ia lakukan sambil mengerjakan pekerjaan domestik di dalam rumah seperti memasak dan membersihkan rumah. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Ibu UF yang merupakan penjahit sarung bantal. Ia mengatakan bahwa ia mulai bekerja dari jam 8 pagi hingga jam 10 malam. Mereka hanya mengambil istirahat di siang hari untuk makan dan beribadah.

> "Jadi kami tidak menentukan waktu kerja kami, kapan saja. Dari mulai bangun tidur, mulai kami *start* kerja, sambil memasak, sambil menganyam, sampai nanti istirahat makan siang. Setelah itu kerja kembali. Sampai lah kadang sampai jam 1 malam" (NS, FGD Juli 2023)

> "Kami di sini sebagai pekerja menjahit gak tahu waktu. Namanya kita butuh kan pekerjaan itu. Kalau ada waktu, kerjakan. Istirahat gak lama-lama. Jam 8 udah mulai start, udah beres nyapu, jahit, jam 8 sampai istirahat makan siang. Abis makan, salat, jahit lagi. Sampe sore, sampe suami saya pulang, berhenti. Kadang malam pun habis maghrib, lanjut lagi sampe jam 10 " (UF, FGD Juli 2023)

Perempuan pekerja rumahan juga harus bekerja ekstra menjelang hari raya. Ini disampaikan oleh Ibu MS yang harus bekerja memenuhi target kerja yang tinggi menjadi Idul Fitri. Ibu MS pernah diberikan pekerjaan sebanyak 200 bal bungkus sedotan yang harus dia kerjakan sendiri. Dalam menghadapi situasi dan tekanan tersebut, Ibu MS melakukan negosiasi upah untuk menyelesaikan target kerja yang diberikan.

> "Waktu lebaran semalam itu karena saya sendiri yang mengerjakan, saya sendiri yang nasrani kan, yang lainnya kawan-kawan muslim,

> mereka berhenti. Saya komplain, saya tidak mau kerjakan. Kalo memang kamu mau, tambah gajiku. Karena saya begitu banyak loh bu berbal-bal sampai 200 bal" (MS, FGD Juli 2023)

Uraian di atas menunjukkan bahwa perempuan pekerja rumahan memiliki waktu kerja yang fleksibel, lebih dari 8 jam per hari, dan harus bekerja lembur menjelang hari raya Idul Fitri. Perempuan pekerja rumahan umumnya mengerjakan pesanan sambil menyelesaikan pekerjaan domestik di dalam rumah: memasak, mencuci, mengurus anak. Artinya jam kerja perempuan sesungguhnya sangatlah panjang. Hal ini nantinya akan mempengaruhi kesehatan reproduksi dan hak maternitas yang akan dijelaskan di sub-bab selanjutnya.

3.1.7 Alat Kerja

Jawa Tengah

Di Provinsi Jawa Tengah, perempuan pekerja rumahan mengaku bahwa mereka menyediakan alat kerja secara pribadi. Pemberi kerja hanya menyediakan bahan baku yang digunakan. Hal ini diceritakan oleh Ibu WH yang mengatakan bahwa sebagai pekerja rumahan yang harus menyediakan alat untuk menyelesaikan pekerjaannya.

> "Alat dan bahan saya yang menyediakan, dari sana cuma kain" (WH, FGD 2023)

Sementara itu Ibu AM mengatakan bahwa sebelumnya ia meminjam alat bordir untuk menyelesaikan pekerjaan. Namun, saat ini ia sudah mampu membeli alat tersebut. Selain alat kerja yang disediakan sendiri, Ibu AM juga harus menanggung biaya listrik selama mengerjakan pesanan.

> "Ini alat dulu dipinjemin, sekarang punya sendiri. Alatnya ya disuruh bayar, Rp1.700.000. Listrik bayar sendiri, Rp100.000" (AM, Wawancara Mei 2023).

Jawa Timur

Di Provinsi Jawa Timur, perempuan pekerja rumahan mengaku bahwa mereka menyediakan alat kerja secara pribadi. Hal ini diungkapkan oleh Ibu DA, pekerja rumahan produksi alas sandal di Mojokerto. Menurut Ibu DA, pemberi kerja hanya menyediakan bahan baku berupa (lembaran untuk alas sandal) dan lem. Sedangkan untuk alat kerja seperti gunting dan alat kerja operasional lainnya seperti sikat dan gergaji besi harus disediakan oleh pekerja rumahan sendiri.

> "Beli sendiri [guntingnya] harga 30 ribuan. Lemnya dari juragannya. Sama 'sikat gigi', sama gergaji untuk besi itu ngelipatnya [beli sendiri]" (DA, Wawancara Juni 2023).

Sementara itu, hal yang sama juga dialami oleh Ibu FH, NA, dan WN yang membuat alas sandal. Mereka mengatakan bahwa pemberi kerja hanya memberikan lem saja, selebihnya alat kerja disediakan oleh pekerja secara mandiri. Ibu FA mengatakan bahwa ia harus membeli gunting sendiri untuk alat kerja yang selama ini ia gunakan.

> "Alat kerja membeli sendiri, hanya disediakan lem untuk sandal. Misalnya gunting beli sendiri" (FH, Wawancara Juni 2023)

Di Kota Malang, Ibu PI, perempuan pekerja rumahan menjahit dan membuat aksesoris pakaian balet mengatakan bahwa ia menyediakan alat kerjanya sendiri. Pemberi kerja hanya memberikan benang dan jarum. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Ibu IK di Kabupaten Malang bahwa ia menggunakan mesin jahitnya sendiri dan pemberi kerja hanya memberikan benang dan potongan bahan untuk dijahit. Biaya listrik yang dibutuhkan untuk produksi ditanggung oleh pekerja rumahan.

> "Iya [beli sendiri] mesin. Dari sana cuma bahan benang dan jarum" (PI, penjahit, FGD Juni 2023)

> "[Mesin jahit" punya saya sendiri. [Pemberi kerja kasih] cuma benang dan bahan potongan untuk dijahit. [Uang listrik] tidak ada" (IK, penjahit, FGD Juli 2023)

Sumatera Utara

Di Provinsi Sumatera Utara, perempuan pekerja rumahan mengaku bahwa mereka menyediakan alat kerja secara mandiri. Ibu NS menceritakan bahwa ia harus menyediakan alat kerja untuk menganyam kawat. Alat kerja yang harus disediakan diantaranya: tang, martil, mal. Sementara itu, pemberi kerja hanya memberikan bahan baku saja. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Ibu UF (penjahit sarung bantal) dan Ibu MR (pembuat emping). Mereka harus menyediakan alat kerja yang banyak dan beragam.

> "Jadi bahan itu memang kami ambil, tapi (mal) nya, tang, itu alat-alat kerja itu memang dari diri kami sendiri, tidak disediakan dari pengusahanya. Tang, martil, (mal), sama pokoknya alat-alat kerja itu tidak disediakan oleh mereka" (NS, FGD Juli 2023)

> "Kita cuma diterima bahan aja. Yang lain nya kita sendiri" (UF, FGD Juli 2023)

> "Kami sediakan peralatan sendiri. Duplak itu kayak talenan itu bu, terus martil, sekrap sama wajan sama erok. Banyak peralatannya. Terus kayunya 1 goni nya Rp.14.000" (MR, FGD Juli 2023)

Selain alat kerja yang dibutuhkan secara teknis, perempuan pekerja rumahan juga harus menanggung biaya-biaya lainnya, seperti biaya listrik, pembelian minyak tanah, dan biaya perawatan mesin. Ini diungkapkan oleh perempuan pekerja rumahan di Sumatera Utara dan menjadi salah satu keluhan yang disampaikan. Biaya produksi yang seharusnya ditanggung oleh pemberi kerja kini menjadi beban pekerja rumahan.

> "Beban [biaya] listrik kita yang tanggung. Alat kerja semua kita yang tanggung...Kalo rusak mesin jahit tadi ya yang betulin kita sendiri. Kalo rusaknya masih dalam-dalam mungkin Rp. 50.000 gitu. Kalo udah kena dinamo, Rp.150.000, sementara gaji kita pun kadang gak sampe segitu" (JL, FGD Juli 2023)

> "Lampu, lampu-lampu templok itu, kalo nggak lilin. Minyak tanah beli sendiri" (MS, FGD Juli 2023)

Uraian di atas menunjukkan bahwa perempuan pekerja rumahan harus menanggung biaya penyediaan dan perawatan alat kerja, serta biaya produksi lainnya yang dibutuhkan. Pemberi kerja utama melalui pihak perantara atau agen hanya memberikan bahan baku. Dari sisi industri, hal ini membuat biaya produksi menjadi rendah. Namun, dari sisi pekerja, justru hal ini merugikan mereka secara ekonomi. Pekerja akhirnya harus menyisihkan upah yang mereka dapat untuk pengeluaran biaya-biaya di atas.

3.1.8 Skema Pengupahan

Jawa Tengah

Pendapatan perempuan pekerja rumahan dihitung berdasarkan satuan hasil. Hal ini diungkapkan oleh seluruh perempuan pekerja rumahan di Jawa Tengah. Ibu EG mengatakan bahwa upah yang diterima pekerja rumahan sangat bergantung pada jumlah barang yang dihasilkan. Sehingga menurutnya, semakin banyak barang yang dihasilkan, maka semakin banyak upah yang ia dapatkan.

> "Kalau pendapatan pokok itu artinya kita kerja di pabrik ya, jelas, pakai jam kerja. Kalau di rumah, selama bisa ngerjain sebanyak mungkin *yo* dapet banyak, kalau sedikit ya dapet sedikit" (EG, FGD Juni 2023)

> "Gajinya sekuat tenaga kita, kalau tenaganya kuat ya gajinya banyak, kalau tenaganya ga sehat ya ga dapet" (FI, FGD Juni 2023)

Upah yang diterima oleh pekerja rumahan juga berbeda-beda, tergantung pada jenis kerja rumahan yang dilakukan. Misalnya upah untuk menjahit mukena akan berbeda dengan upah menjahit masker. Ukuran barang yang dihasilkan juga mempengaruhi upah. Hal ini diungkapkan oleh Ibu TT sebagai penjahit souvenir. Menurutnya, apabila souvenir yang dijahit berukuran besar maka upahnya berbeda dengan souvenir ukuran kecil.

> "Upahnya tergantung besar atau kecilnya. Kalau besar Rp. 250, kalau kecil ya 150 per-satu biji" (TT, FGD Juni 2023)

> "Saya ambil [pekerjaan jahit] pakaian anak itu satu dus-nya, pasang lengan Rp1.500, pasang karet Rp1.500" (DR, FGD Juni 2023)

Selanjutnya, skema pemberian upah juga sangat beragam. Pemberian upah sangat bergantung pada penawaran dari pemberi kerja atau kesepakatan dengan pemberi kerja. Ada perempuan pekerja rumahan yang diupah setiap minggu atau bulan. Ada juga perempuan pekerja rumahan yang diupah saat pesanan kerja rumahan selesai dilakukan. Ibu RI misalnya mengambil upahnya setiap bulan untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya.

> "Saya ambil upahnya tiap bulan untuk kebutuhan sehari-harinya. Suami kerja serabutan. Kalau lagi sepi order, ya ini cukup mengganggu kebutuhan. Kan sudah jadi penghasilan pokok" (RI, FGD Juni 2023)

> "Bayarannya per-minggu atau per setoran, tergantung bosnya" (EG, FGD Juni 2023)

Sementara Ibu AM mendapatkan upah pada saat ia mengirimkan hasil kerjanya yang telah selesai. Ibu AM mendapatkan pesanan menjahit kain bagian dalam baju pesta. Ia mendapatkan pesanan tersebut dari Pabrik. Menurutnya, pabrik hanya berfokus pada penyelesaian pekerjaan sesuai target. Apabila pekerjaan selesai, maka Ibu AM mendapatkan upahnya.

> "Pabrik nggak mau tahu, yang penting barang jadi. Jadi setor itu sudah dapat gaji" (AM, Wawancara Juni 2023)

Berikut di bawah ini adalah tabel yang menggambarkan upah yang didapatkan oleh perempuan pekerja rumahan. Perhitungan upah yang didapatkan sangat beragam tergantung satuan jenis dan satuan jumlah sebuah produk pesanan. Pemberian upah juga bergantung pada kesepakatan antara pemberi kerja dan perempuan pekerja rumahan. Dalam banyak kasus, tidak selalu terjadi kesepakatan antara keduanya, perempuan pekerja rumahan lebih banyak mengambil posisi untuk mengikuti penawaran dari pemberi kerja.

Tabel 3.4 Upah Perempuan Pekerja Rumahan di Jawa Tengah

Inisial	Jenis Pekerjaan	Upah
EG	Mengelem Celengan	Rp. 50.000 per hari
TN	Menjahit Mukena Menjahit Masker	Rp. 3.500 per setel Rp. 6.000 per lusin
RI	Membungkus Kain Bedong Bayi	Rp. 1.500 per lusin
TT	Menjahit Souvenir	● Ukuran besar Rp.250 per pcs ● Ukuran kecil Rp. 150 per pcs Upah per minggu antara Rp. 150.000 hingga Rp. 200.000
DR	Menjahit pakaian	Rp. 213.000 hingga Rp. 271.000 per minggu
MH	Bordir celana dalam	Rp. 1.700 per lusin
AM	Menjahit baju pesta	Rp. 700 per lusin
NG	Jilid LKS	Rp. 1.000 per buku
WH	Sliwir kain pantai	Rp. 10.000 per 20 pcs
PA	Bongkar benang	Rp. 200.000 per minggu
RM	Tukang Benang	Rp. 30.000 per hari
TH	Tukang Benang	Rp. 300.000 per minggu
SL	Menyulam Baju Gamis	Rp. 8.000 per baju
EH	Menjahit Tas Souvenir	Rp. 250 per pcs
AP	Menjahit Mukena	Rp. 150.000 per minggu
RN	Bongkar Benang	Rp. 20.000 per hari
PE	Bongkar Benang	Rp. 20.000 per hari

Jawa Timur

Di Jawa Timur, pendapatan perempuan pekerja rumahan dihitung berdasarkan satuan hasil dan model. Ibu DA, pekerja rumahan pembuat alas sandal di Kabupaten Mojokerto mendapat upah berkisar antara Rp. 10.000,- hingga Rp. 16.000 untuk membuat satu kodi alas sandal, dengan target per harinya mengerjakan 6 kodi. Dengan upah tersebut, rata-rata upah yang didapat dalam satu minggu berkisar antara Rp. 200.000 hingga Rp. 400.000,-.

> "Kalau sehari kita ditarget 6 kodi. Upah per kodi macam-macam. Upah untuk sandal laki-laki, katok-an (satu alas sendal) per kodinya 12.000... Untuk sandal perempuan per kodi antara 10.000 sampai 16.000 [rupiah]. Kalau untuk hak sandal perempuan dibayar 13.000 per kodi..." (DA, Wawancara Juni 2023)

Hal yang sama juga diungkapkan perempuan pekerja rumahan di Kota Malang yang berprofesi sebagai pengupas bawang. Ibu SW mengatakan upahnya dihitung berdasarkan satuan hasil yakni per kilogram. Ia mendapatkan upah Rp 2.000 per kilogram. Dalam sehari ia bisa mendapat 7 kg bawang, yang artinya upah hariannya sebesar Rp 14.000 rupiah. Skema ini juga berlaku di Kabupaten Malang, dimana upah perempuan pekerja rumahan berdasarkan satuan hasil. Ibu NI pengupas kulit bawang menceritakan bahwa ia mendapatkan upah berdasarkan satuan kilogram.

> "Sejak tahun 2008, waktu itu upahnya masih seribu rupiah, setiap hari saya mendapat 7 Kg, jadi satu hari dapat Rp 7.000. Untuk kupas bawang sekarang udah naik 2.000 per kg " (SW, FGD Juni 2023)

> "[Mengupas bawang] kulit kasarnya aja, kulit luarnya itu itu satu karung 25 kilo itu di beri ongkos 7 ribu" (NI, perantara FGD Juli 2023)

Selain berdasarkan satuan hasil, upah yang didapat oleh perempuan pekerja rumahan juga berdasarkan model pesanan. Ibu FH, NA, dan WN di Kota Mojokerto yang mengerjakan alas sandal mengatakan bahwa upah yang diterima tergantung dengan model sandal yang diproduksi. Apabila model berbeda maka upah yang diberikan pun berbeda. Mereka juga mengungkapkan bahwa rata-rata upah yang

mereka terima yakni Rp 400.000 per minggunya. Upah ini diberikan pada setiap hari Sabtu setelah pesanan diselesaikan.

> "Harga per kodi itu kan macam-macam lihat kita mengerjakan sandal laki-laki atau sandal yang perempuan beda-beda. Pembayaran upah per minggu setiap hari Sabtu. Rata-rata upah 400 ribu per minggu" (FH, Wawancara Juni 2023)

Hal ini juga diungkapkan oleh perempuan pekerja rumahan di Kabupaten Malang. Ibu NN yang bekerja menjadi pembungkus kerupuk mengatakan bahwa upah yang didapatkan berbeda-beda tergantung dengan model bungkusan kerupuk. Model atau ukuran bungkus yang besar upahnya lebih tinggi daripada bungkusan yang kecil.

> "Iya 20 bijinya itu kan dikemas satu pak satu paknya itu isi 20 biji itu macam-macam ada 20 lebih macamnya, terus ada yang bungkusan besar yang dijualnya Rp. 5.000 itu per bungkusnya Rp.150 Terus ada yang dibungkus Rp. 2.000 itu per 5 bungkus itu Rp. 500 Jadi ada berbagai macam bungkusan" (NN, FGD Juli 2023)

> "Kalau [mukena] yang terusan itu Rp4.000 gaada renda. Kalau yang ada rendanya itu Rp4.500. Kalau almamater [jas mahasiswa] itu masih 30 ribu, kalau kemeja itu masih 20 ribu" (IK, FGD Juli 2023)

Mekanisme pembayaran upah merupakan kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja. Ibu YE di Kota Malang mengatakan bahwa ia dapat memilih apakah upahnya dikirimkan melalui rekening bank atau secara tunai. Upah paling rendah yang pernah didapatkan oleh Ibu YE yakni 150.000 per minggu, dan paling tinggi 500.000 per minggu. Ia memilih upah dikirimkan melalui rekening pribadinya setiap bulan. Tetapi cara pembayaran upah ini juga sangat fleksibel. Apabila Ibu YE sedang membutuhkan dana, maka ia akan meminta upahnya dibayarkan per minggu atau setelah pesanan diselesaikan.

> "Kalau saya, biasanya terserah yang maunya seperti apa, tapi kalau saya memang lebih suka ditransfer. Saya minta [dibayarkan] bulanan atau kadang kalo butuh" (YE, FGD Juni 2023)

Ibu NN juga menjelaskan bahwa dalam konteks pekerjaannya yakni membungkus kerupuk upah dapat diberikan setiap hari, setiap minggu, atau setiap 2 minggu. Pemberian upah ini tergantung kesepakatan antara pemberi kerja dengan pekerja rumahan. Namun ibu NN menjelaskan bahwa penting untuk mencatat hasil kerja per hari agar tidak ada yang terlewat.

> "Dibayarnya harian, tergantung kita mintanya ada yang minta seminggu sekali ada yang minta 2 minggu sekali. Selesai kerja langsung dicatat biar nggak lupa" (NN, FGD Juli 2023)

Selain mekanisme perhitungan dan pembayaran upah di atas, perempuan pekerja rumahan juga menghadapi risiko upah tidak dibayarkan. Ibu IK yang merupakan penjahit borongan mengatakan bahawa dirinya pernah mengalami kekerasan ekonomi dari pemberi kerja yakni upah yang tidak dibayarkan. Pihak yang memberikan pesanan padanya adalah sebuah butik atau toko pakaian.

> "Oh iya kalau yang di butik itu malah belum dibayar saya sampai sekarang satu bulan lebih. Agak sulit emang orangnya. [Yang paling belum dibayar] sekitar 800 ribu" (IK, FGD Juli 2023)

Tabel 3.5 Upah Perempuan Pekerja Rumahan di Jawa Timur

Inisial	Jenis Pekerjaan	Upah
DA	Alas Sandal	Sandal Laki-laki Rp 12.000 per kodi Sandal Perempuan Rp 10.000-16.000 per kodi
FA	Alas Sandal	Sandal Laki-laki Rp 12.000 per kodi Sandal Perempuan Rp 10.000-16.000 per kodi
NA	Alas Sandal	Sandal Laki-laki Rp 12.000 per kodi Sandal Perempuan Rp 10.000-16.000 per kodi

WN	Alas Sandal	Sandal Laki-laki Rp 12.000 per kodi Sandal Perempuan Rp 10.000-16.000 per kodi
YE	Menjahit Seragam	Atasan 10 ribu, bawahan 5 ribu Upah per minggu paling rendah 150.000 Paling tinggi 500.000 per minggu
SW	Pengupas Bawang	Rp 2.000 per kilogram
RH	Membuat Pita	Rp 1.000 per pcs
PI	Membuat Aksesoris Baju	Rp 2.000 per pcs
EM	Menyulam	Rp 40.000 per baju
RN	Penjahit Mandiri	N/A
TH	Usaha Mandiri	N/A
UN	Pembuat Peyek	N/A
RR	Usaha Mandiri	N/A
NI	Perantara & Usaha Mandiri	N/A
WH	Menjahit	Rp. 600.000 per bulan
NR	Pekerja Rumah Tangga (PRT)	
NN	Membungkus Kerupuk	Rp. 150 per bungkus ukuran kecil Rp. 500 per bungkus ukuran besar Rata-rata upah per hari Rp. 25.0000,-
IK	Menjahit Boorongan	Upah menjahit mukena Rp. 4.000 per pcs (tanpa renda) Rp. 4.500 per pcs (dengan renda)
FD	Usaha Mandiri	N/A

TW	Membungkus Kerupuk	Rp. 150 per bungkus ukuran kecil Rp. 500 per bungkus ukuran besar
WA	Usaha Mandiri	N/A

Sumatera Utara

Di Sumatera Utara, skema pengupahan memiliki pola yang sama dengan Jawa Tengah dan Jawa Timur, yakni per satuan hasil. Satuan hasil ini beragam tergantung pada jenis kerja rumahan yang dilakukan. Misalnya, Ibu NS (penganyam kawat) upahnya dibayarkan per satuan kodi. Sementara, Ibu EN (penggunting tali sandal) dibayarkan per satuan karung atau per 30 lusin. Kemudian, ibu MS (pembungkus sendok es krim) dihitung berdasarkan satuan bal.

> "Waktu pertama kali saya dulu, yang kecil itu Rp.1.400 [per kodi]. Kalo yang besar ada yang 3.000, ada yang 4.000 [per kodi]. Kalo saya itu cuma 2 kodi aja [per hari]. Kalo saya ini seminggu sekitar paling Rp. 20.000-Rp.30.000 lah per minggu. Ya, Rp.40.000 lah" (NS, FGD Juli 2023).

> "Kami hari itu penggunting tali [sandal] swallow harganya Rp.5.000 per karung. Di dalam satu karung 30 lusin. Dikerjain kadang sampai 3 hari satu karung soalnya gak bisa kalo sendirian, harus 3 hari." (EN, FGD Juli 2023)

> "1 bal itu dia cuman Rp.3.600, kita masukkan dalam plastik kecil" (MS, FGD Juli 2023)

Selain berdasarkan satuan hasil, upah juga beragam antara jenis produk yang dihasilkan. Ibu ST (penjahit tirai rumbia) mengatakan bahwa nominal upah juga tergantung pada ukuran tirai. Semakin besar ukuran tirai, maka semakin besar upah yang didapatkan. Hal yang sama juga disampaikan oleh Ibu ER (pembungkus bumbu) bahwa ia mendapatkan upah berbeda tergantung ragam bumbu yang dibungkusnya.

> "Jadi tirai rumbai itu kan ada 3 macam ukurannya 3 meter, 2.5 meter, dan 2 meter. Jadi kalo upah untuk yang 3 m itu per lembar udah Rp.12.000 makanya itu tergantung kita juga. Kalo kita mau cepat biasanya satu hari itu ada yang dapat 3 lembar" (ST, FGD Juli 2023)

> "Kalo masalah upah, dia kan macem-macem ad bumbu sop, ada kemiri aja ada tumba raja. Kalo yang satu macam itu upahnya Rp. 300 satu keping. Isinya 20. Kalo yang bumbu sop, karim yang ada daun salamnya, ada cabenya itu upahnya Rp. 500, satu keping isi 20" (ER, FGD Juli 2023)

Nominal upah diantara pekerja rumahan berbeda-beda karena tergantung pada jenis pekerjaan dan kerumitan proses. Ibu MS (pembungkus es krim) menjelaskan bahwa ia paling sedikit mendapatkan upah Rp. 14.000 per hari dengan menyelesaikan 2 bal sendok plastik. Dalam sebulan ia bisa mendapatkan upah paling banyak Rp. 500.000 per bulan. Upah tersebut didapatkan dari hasil ia bekerja selama 12 jam.

> "Ya kalo dalam 1 hari kita kalo mulai jam 9 pagi sampai jam 10 malam kadang, bisa lah kita dapat 2 bal dengan bergaji lah itu Rp.7.000 dalam 1 hari...Ya kalo bahannya itu setiap minggu masuk dapatlah Rp.400.000 - Rp.500.000 sebulan" (MS, FGD Juli 2023)

Pembayaran upah diantara pekerja rumahan juga berbeda-beda. Ada yang dibayarkan setiap hari, minggu, atau bulanan. Skema pembayaran upah ini tergantung kesepakatan antara pekerja rumahan dengan pemberi kerja. Ibu MR (pembuat emping) misalnya, ia mendapatkan upah setiap kali ia mengirimkan pesanan yakni per 10 Kg. Ia dapat menyelesaikan pesanan tersebut paling lama 4 hari kerja. Sehingga pembayaran upah dilakukan pasca pesanan diterima oleh pemberi kerja.

> "Kalo siap nyetor, terus kasih upah. [Nyetor] dalam 10 kg, 4 hari paling lama [nyetor], [dapat] Rp. 50.000" (MR, FGD Juli 2023)

Lebih detail mengenai upah perempuan pekerja rumahan di Sumatera berdasarkan jenis pekerjaan dan satuan hasil dapat dilihat pada tabel di bawah ini. Nominal upah yang didapat oleh pekerja rumahan di Sumatera Utara berkisar antara

Rp. 15.000 hingga Rp. 30.000 per hari. Besaran upah ini juga tidak selalu sama per bulannya karena pekerja rumahan bekerja berdasarkan jumlah pesanan yang datang dan yang dapat mereka selesaikan. Apabila pesanan sedikit, maka upah yang mereka dapat juga sedikit. Hal yang sama apabila jumlah pesanan banyak, namun mereka hanya bisa menyelesaikan pesanan dengan jumlah satuan sedikit.

Tabel 3.6 Upah Perempuan Pekerja Rumahan di Sumatera Utara

Inisial	Jenis Pekerjaan	Upah
NS	Penganyam Kawat	Rp. 2.000 per kodi Rp. 40.000 per minggu
SS	Penganyam Kawat	Rp. 2.000 per kodi
JL	Penjahit sarung bantal	Rp. 350-450 per pcs Rp.15.500 per hari
UF	Penjahit Sarung Bantal	Rp. 350-450 per pcs
NH	Penjahit Sarung Bantal	Rp. 300 per pcs
EN	Penggunting Tali Sandal	Rp. 5.000 per karung (1 karung isi 30 lusin)
MS	Pembungkus Sendok Es Krim	Rp. 3.600 per bal
MR	Membuat Emping	Rp. 14.000 per kilo
SY	Membuat Emping	Rp. 14.000 per kilo
ST	Pembuat Tirai Rumbia	Ukuran 3 Meter: Rp. 12.000 per lembar Ukuran 2,5 Meter: Rp. 11.000 per lembar Ukuran 2 Meter: Rp. 10.000 per lembar
YN	Pekerja Tirai Rumbia	Rp. 1.500 per lembar Rp. 30.000 per hari
SR	Pengisi Pipet/Sedotan	Rp. 5.000 per karung
ER	Pembungkus Bumbu	Rp. 300 per keping Rp. 150.000 per minggu
PR	Melipat Kertas	Rp. 3.500 per bal
NV	Melipat Kertas	Rp. 3.500 per bal

3.1.9 Tunjangan Hari Raya (THR)

Isu ketenagakerjaan lainnya yang muncul dalam pemantauan Komnas Perempuan yakni terkait THR (Tunjangan Hari Raya). Perempuan pekerja rumahan di 3 provinsi mengatakan bahwa mereka tidak mendapatkan THR sebagaimana pekerja formal pada umumnya. Di Jawa Tengah, perempuan pekerja rumahan mengatakan bahwa mereka mendapatkan sembako dan uang tunai dengan jumlah berkisar antara Rp. 200.000- 300.000 menjelang hari raya Idul Fitri.

> "Dulu Sebelum Corona dapat THR 300 sekarang 250. Selain itu dapat beras, gula, dan daster." (Perempuan Pekerja Rumahan di Jawa Tengah, FGD Mei 2023)

> "THR dapat hanya Rp250.000" (Perempuan Pekerja Rumahan di Jawa Tengah, FGD Mei 2023)

> "Untuk THR dari pabrik dikasih Rp200.000, aku ya bagi *partner*ku 5 orang, jadi aku nombok" (AM, Wawancara Mei 2023)

Kemudian, di Jawa Timur perempuan pekerja rumahan mendapatkan berbagai bentuk bingkisan dan bonus menjelang hari raya. Ibu FA mengatakan bahwa ia dan teman-teman perempuan pekerja rumahan lainnya yang mengerjakan alas sandal di Kota Mojokerto hanya mendapatkan paket berisi roti, sirup, dan makanan ringan lainnya menjelang lebaran. Ia sendiri menyebutnya sebagai paket lebaran.

> "Gak dikasih THR, dikasih roti, sirup, sebagai paket lebaran" (FA, FGD Juni 2023)

Hal yang sama juga diutarakan perempuan pekerja rumahan di Kota Malang dan Kabupaten Malang. Ibu YE mengatakan tidak ada THR, pemberi kerja hanya memberikan bingkisan lebaran berupa sembako maupun makanan ringan untuk pekerja. Jumlah dan bentuk bingkisan menjelang hari raya Idul Fitri juga beragam. Ibu NN mengatakan bahwa ia mendapatkan uang dan kue lebaran, sementara Ibu IK menyebutkan sebagai bonus.

> "Istilahnya Bukan THR, ya bingkisan" (YE, FGD Juni 2023)

> "Cuman 100 ribu, kadang dikasih kue lebaran. Kue lebaran sama sirup. Buat sangu lebaran" (NN, FGD Juli 2023)

> "Ada THR Rp 300.000, bonus [menjelang hari raya]" (IK, FGD Juli 2023)

Di Sumatera Utara, perempuan pekerja rumahan tidak mendapatkan THR menjelang hari raya Idul Fitri. Bagi perempuan pekerja rumahan yang sekaligus menjadi koordinator kelompok, mereka mengatakan mendapatkan uang sebesar Rp. 100.000-Rp. 200.000 menjelang hari raya. Mereka menyebutnya sebagai THR, meskipun sebagaimana konsep dalam kebijakan ketenagakerjaan, nominal tersebut tidak bisa dikatakan sebagai THR. Para perempuan ini membagi uang tersebut dengan sesama pekerja rumahan di kelompok mereka.

> "THR dapet sih Rp. 200.000. Cuma kan karena saya agen, nanti saya belikan lagi sirup untuk bagi orang itu. Untuk anggota" (PR, FGD Juli 2023)

> "Dapet kan *cepe* [seratus ribu rupiah] gitu dari sana. Saya belikan minuman lah fanta, nanti dibagi satu orang satu. Pokoknya duit *cepe* itu saya habiskan buat beli itu, baru saya bagikan" (NV, FGD Juli 2023)

Perempuan pekerja rumahan di Sumatera Utara ada juga yang pernah menuntut untuk mendapatkan haknya sebagai pekerja yakni THR. Ibu JL menceritakan bahwa ia pernah tidak mendapatkan pesanan karena menuntut THR kepada pemberi kerja. Advokasi yang dilakukan perempuan ini menjadi pisau bermata dua karena hubungan kerja yang rentan dalam sistem kerja rumahan.

> "Jadi dua tahun setengah ini kita vakum, karena mungkin juga saya mulai merengkel-merengkel [menuntut] nih, banyak tuntutan nih, minta THR segala macam, mungkin pemberi kerjanya ini "Ih kok cerewet kali ini ya" (JL, FGD Juli 2023).

Uraian di atas menunjukkan bahwa baik di Jawa Tengah, Jawa Timur, maupun Sumatera Utara, perempuan pekerja rumahan tidak mendapatkan THR menjelang hari raya. Beberapa diantara perempuan pekerja rumahan mendapat bingkisan, paket lebaran, maupun uang tunai, yang mereka sebut sebagai THR. Padahal sebagaimana temuan pada sub-bab sebelumnya, perempuan pekerja rumahan harus bekerja lembur menjelang hari raya.

3.1.10 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Jaminan Sosial

Jawa Tengah

Di Jawa Tengah, beberapa keluhan fisik dirasakan oleh perempuan pekerja rumahan, bahkan ada yang mengalami disabilitas di bagian tubuh tertentu. Hal ini merupakan risiko kerja rumahan yang dialami perempuan. Ibu PA, yang mengerjakan pesanan bongkar benang mengeluhkan bahwa di area pinggang dan bokong seringkali pegal. Menurutnya, ini terjadi apabila ia harus menghabiskan waktu lama untuk menyelesaikan pekerjaannya karena ada kendala.

> "Kalau benang jelek atau remuk, bawaan kesel, mata pedes, bokong pedes" (PA, FGD Mei 2023).

Bagi Pekerja Rumahan yang mengerjakan orderan jahit mesta, bordir celana dalam pun selain pinggang dan bokong yang pegal, mereka juga mengalami tangan dan kaki yang pegal. Keluhan lain yang dialami salah seorang pekerja rumahan yang mengerjakan orderan jahit baju anak kecil, yaitu mengalami cacat permanen di area punggung tangan kanan dan kaki kanan dekat mata kaki. Para pekerja rumahan di Solo mengaku sudah mendapatkan BPJS Kesehatan dari pemerintah Kota Surakarta. Hanya saja, semua pekerja rumahan di Solo belum mempunyai BPJS Ketenagakerjaan.

> "Kalau sakit tidak ada kompensasi, berobat biaya sendiri, BPJS nggak ada. Mulai kerja dari jam 06.00 pagi, maksimalnya 21.00, istirahatnya sebentar jam 12.00" (AM, Wawancara Mei 2023)

Jawa Timur

Para pekerja rumahan banyak yang mengalami keluhan fisik akibat pekerjaan yang mereka lakukan. Sejumlah keluhan fisik tersebut antara lain pusing kepala, sakit punggung, tangan kaku, tangan terluka karena tertusuk jarum tangan melepuh akibat mengupas bawang, sesak nafas hingga asma. Ibu DA dan Ibu WN menceritakan bahwa ia mengalami gangguan pernafasan dan tangan gatal karena terpapar bahan kimia yang terkandung dalam lem yang diberikan oleh pemberi kerja.

> "Enggak [pakai masker kalau ngelem]. Kadang [ada masalah] pernafasan. Pernah bu [tangan gatal]. Ya kan nggak setiap lem itu [gatal] seperti itu cuma pernah juga gatelnya enggak, tapi meringis gitu lho" (DA, Wawancara Juni 2023).

> "Iya pusing sering pusing [karena ngelem sandal]" (WN, FGD Juni 2023).

Kemudian di Kabupaten Malang, Ibu IK menceritakan bahwa banyaknya pesanan yang harus dikerjakan dalam satu hari membuatnya sering lupa untuk mengkonsumsi air putih. Ia juga sering merasa kesemutan di bagian kakinya karena lama duduk dan tidak bergerak. Ini merupakan salah satu dampak dari panjangnya jam kerja dan tekanan target.

> "Saya nggak [sakit], cuma ini biasanya panas kalau kelamaan duduk atau kurang minum air putihnya, terus tadi kesemutan sebelah kiri bu" (IK, FGD Juli 2023)

Ibu DA juga menjelaskan bahwa apabila ia mengalami gatal ia mengobatinya secara mandiri. Tidak ada dukungan sama sekali yang diberikan dari pemberi kerja. Bahkan dalam beberapa kasus keluhan fisik ini justru diakibatkan karena lem yang diberikan pemberi kerja sudah kadaluarsa. Sementara itu ibu FH mengungkapkan bahwa ia menderita asma karena harus berkontak terus dengan lem tanpa alat pelindung diri seperti masker.

> "Ya paling dikasih salep itu aja [kalau gatal tangan]. Pernah [cerita ke pemberi kerja] cuma jawabnya ya biasanya enggak kok, gitu aja ya kita cuma paling kasih salep ke puskesmas gitu aja ya" (DA, Wawancara Juni 2023)

> "Saya sampai kena asma, gara-gara kena lem terus. Karena sering dekatnya, sampai saya sesak..." (FH, Wawancara Juni 2023).

Perempuan pekerja rumahan pengupas bawang di Kota Malang juga mengalami masalah keluhan fisik lainnya. Ibu SW mengatakan bahwa tangannya kerap kali merasa panas karena proses pekerjaan mengupas bawang tanpa sarung tangan. Ia bercerita bahwa ia membeli obat sendiri untuk tangannya yang sakit. Selama

ia bekerja tidak ada insentif apapun dari pemberi kerja. Ia juga akan kehilangan pendapatannya apabila tidak menyelesaikan pesanan.

> "Karena, apa, kalau bawang itu kan panas juga ya, waktu itu tangan kita juga tidak tahan, kita juga sering hancur waktu itu, terasa panas gitu ya itu kendalanya seperti itu...Kita harus beli salep sendiri berobat sendiri. Mereka enggak mau tahu" (SW, FGD Juni 2023)

> "Enggak ada [perlindungan], kalau kita sakit, kita libur ya sudah libur jadi enggak ada pemasukan lagi" (SW, FGD Juni 2023)

Keluhan fisik juga yang dialami oleh Pekerja Rumahan penjahit konveksi mengalami sakit bahu dan kaki pegal karena mengerjakan pesanan menggunakan mesin jahit. Bahkan, ada juga Pekerja Rumahan yang mengalami kecelakaan kerja yang jari telunjuk kirinya terkena mesin jahit hingga jarinya harus dijahit. Kukunya pun harus dilepas ketika operasi untuk mengambil dua jarum yang tertinggal di dalam jari.

> "Sampai operasi. Dulu, sebelum corona. Sini tembus sini [jarumnya tembus dari kuku atas hingga ke bawah jari]. Jarumnya patah jadi empat, yang dua di dalam. Jadi kan harus dioperasi diambil. Biaya operasi dari KIS" (WH, wawancara Juli 2023).

Ketika para perempuan Pekerja Rumahan mengalami sakit atau mempunyai keluhan fisik, para pemberi kerja umumnya tidak memberikan bantuan atau pengobatan kepada mereka. Para pekerja rumahan biasanya mengatasi atau mengobati sendiri keluhan fisik atau sakit yang dideritanya.

> "Kita harus beli obat sendiri...Majikan enggak mau tahu...Kalau kita memang sakit, ya sudah kita cari solusi sendiri gimana caranya... Sampai kadang itu kita berusaha supaya nggak pedih atau gimana..." (SW, FGD Juni 2023).

> "[Obat] Beli sendiri...Kalau minta ke majikan, paling diketawain [majikan], di mana-mana ga ada..." (NA, FGD Juni 2023).

Perempuan pekerja rumahan juga rentan kehilangan penghasilan apabila sedang sakit. Ibu FA menceritakan bahwa apabila ia sedang sakit, maka pemberi kerja atau perantara akan marah dan menarik seluruh pesanan yang sebelumnya diberikan

untuk Ibu FA. Pekerjaan tersebut kemudian diberikan kepada pekerja rumahan lainnya yang dapat menyelesaikan sesuai tenggat waktu.

> "Misalkan besok dikirim terus sekarang saya sakit terus bilang ke mereka [perantara], nanti mereka marah-marah. Terus ini kerjaan dialihkan ke orang lain, tapi sudah setengah kita kerjakan enggak dapet bayaran" (FA, FGD Juni 2023)

Hampir semua pekerja Rumahan tidak diberi jaminan sosial dari para pemberi kerjanya yakni BPJS Ketenagakerjaan. Di sisi lain, kebijakan jaminan sosial ketenagakerjaan di Indonesia masih bias sektor formal. Dalam skema kebijakan tersebut, maka pekerja rumahan yang berada di sektor informal merupakan pekerja bukan penerima upah. Ini membuat mereka harus membayar iuran jaminan sosialnya sendiri. Kelompok perempuan pekerja rumahan di Kota Malang mengatakan bahwa mereka memiliki BPJS Ketenagakerjaan yang iurannya dibayar secara mandiri.

> "Teman-teman [punya BPJS Ketenagakerjaan] mandiri sendiri di sini. Iya ikut semua, tapi kayak ASN dan pabrik kan dicover walaupun aslinya kan juga gajinya mereka sendiri" (YE, Pekerja Rumahan, penjahit konveksi, Malang).

Kelompok perempuan pekerja rumahan di Kota Mojokerto juga terdaftar sebagai peserta aktif BPJS Ketenagakerjaan. Mereka mendaftar secara kolektif berdasarkan nama kelompok mereka. Namun, selama Pandemi COVID-19 mereka mengatakan bahwa tidak melanjutkan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaannya karena tidak mampu membayar iuran.

> "Itu lho, [program] PERISAI[1], kita JPPRI Kota Mojokerto ini kerjasama dengan BBJS Tenaga Kerja itu ikut [program] PERISAI. [Program] itu kayak gini misalkan saya merekrut teman-teman ini teman-teman kan membayar ke saya, Pak saya bayarkan ke BPJS Tenaga Kerja...Sekarang kita enggak ya. Sekarang sudah, karena COVID, teman-teman gak ada yang bayar. Ada banyak yang meninggal juga, teman-teman. Terus jadinya, enggak ikut kita" (FA, FGD Juni 2023).

1 PERISAI BPJS Ketenagakerjaan adalah sebuah Program inovasi dari BPJS Ketenagakerjaan untuk memperluas cakupan kepesertaan dalam rangka memberikan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan melalui sistem keagenan dengan mengakuisisi pekerja informal atau Bukan Penerima Upah (BPU) dan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM).

> "Dulu ikut BPJS Ketenagakerjaan secara kolektif, terus gak kuat bayarnya sekarang" (WN, FGD Juni 2023)

Hal yang sama juga dialami perempuan pekerja rumahan di Kabupaten Malang. Ibu NN menceritakan bahwa penghasilan yang tidak tetap membuat perempuan pekerja rumahan tidak sanggup membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan secara rutin. Meski Ibu NN sendiri telah memiliki kesadaran mengenai pentingnya BPJS Ketenagakerjaan, namun situasi ekonomi membuatnya tidak bisa menjadi peserta aktif.

> "Pernah ikut [BPJS Ketenagakerjaan], sudah berhenti lama, nggak bayar. Enggak ada jatahnya bu buat bayar 17 ribu per bulan. Dengan penghasilan yang enggak tetap dan order nggak pasti kan juga persoalan gitu. Kadang seminggu cuma kerja 3 hari" (NN, FGD Juli 2023)

Sumatera Utara

Para pekerja rumahan di Sumatera Utara banyak yang mengalami keluhan fisik akibat pekerjaan yang mereka lakukan. Sejumlah keluhan fisik tersebut antara lain tetanus karena tertusuk kawat, kaki bengkak, sakit pinggang, gagal ginjal, dan tangan terbakar saat bekerja. Ibu SS menceritakan bahwa ada temannya yang juga seorang penganyam kawat mengalami tetanus akibat kecelakaan kerja. Selama bekerja perempuan pekerja rumahan tidak dilengkapi dengan Alat Pelindung Diri (APD) sehingga rentan mengalami kecelakaan kerja.

> "Ada teman kita ya bu, pernah kena potongan kawat. Kaki tetanus dan itu berobat biaya sendiri" (SS, FGD Juli 2023)

Risiko lainnya yang dihadapi perempuan pekerja rumahan yakni tangan yang terbakar dan mengalami pembengkakan kaki. Ibu SY dan Ibu MR yang merupakan pembuat emping harus menghadapi risiko tersebut saat proses mengetok atau mengepres biji melinjo dengan martil. Menurut mereka menggetok emping dengan martil percikan api bisa keluar dan tangan mereka bisa terbakar percikan api tersebut. Kemudian, Ibu UF (penjahit) pernah mengalami pembengkakan di kakinya karena terlalu lama menggunakan mesin jahit.

> "Sering juga. Kadang kena ketokok tadi. Kadang kalo apinya kayu kan bisa keluar apinya, nyambar, kena pletikan kalo kami bilang" (SY, FGD Juli 2023)

> "Terus dalam resiko itu kan tangan kadang bisa terbakar karena kena martil" (MR, FGD Juli 2023)

> "Karena kan saya jahit pake mesin dayung, gak pake dinamo, kaki bengkak. Kalo jahit kaki bengkak. Kakinya bengkak bu kayak kaki gajah. Jadi jalan pun kan berat" (UF, FGD Juli 2023)

Perempuan pekerja rumahan yang mengalami kecelakan kerja maupun penyakit akibat kerja harus menanggung biaya pengobatannya secara mandiri. Perempuan pekerja rumahan mengatakan bahwa pemberi kerja tidak memberikan insentif maupun jaminan perlindungan apapun pada pekerjanya. Ibu NS (penganyam kawat) mengatakan bahwa biaya pengobatan ditanggung oleh dirinya sendiri, begitupun dengan para pekerja lainnya.

> "Saya sendiri [bayar biaya rumah sakit]. Kalau pengusaha itu dia gak mau tahu. Kan banyak juga pekerja yang kawat ini, yang sakit pinggangnya, yang kena ginjal, gagal ginjal" (NS, FGD Juli 2023)

Di Sumatera Utara, menurut penuturan Ibu SS, sebagian besar perempuan pekerja rumahan telah terdaftar menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Mereka terdaftar sebagai pekerja mandiri atau Bukan Penerima Upah dengan iuran bulanan sebesar Rp. 16.800. Dalam proses pembayaran ini, tidak ada kontribusi pemberi kerja. Meski sebagian besar telah terdaftar BPJS Ketenagakerjaan, tetapi ada sebagian perempuan yang tidak terdaftar atau kepesertaan tidak aktif. Hal ini ditunjukan oleh Ibu ER yang mengatakan bahwa dirinya tidak mampu untuk membayar iuran.

> "Cuma sekarang ini setelah berorganisasi juga kita sudah ada BPJS Ketenagakerjaan biarpun sendiri. [Bayar iuran] Rp.16.800 [per bulan]. Tidak seluruh tapi saya rasa 80% sudah ada lah" (SS, FGD Juli 2023)

> "Ya kayaknya kalo bayar bulanan itu belum sanggup. Masih butuh biaya banyak" (ER, FGD Juli 2023)

Uraian di atas menunjukkan bahwa perempuan pekerja rumahan di semua wilayah mengalami risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Hal ini disebabkan oleh jam kerja yang panjang, beban kerja tinggi, dan tekanan target dari pemberi kerja. Di sisi lain, pemberi kerja tidak memberikan jaminan sosial berupa BPJS Ketenagakerjaan maupun insentif lainnya.

3.1.11 Keterlibatan Anak

Dalam menyelesaikan pesanan kerja rumahan ada risiko terlibatnya anggota keluarga, salah satunya anak. Pekerjaan yang diselesaikan di dalam rumah dengan waktu kerja tak terbatas ini memunculkan persoalan kesejahteraan anak. Hasil pemantauan Komnas Perempuan, menunjukkan fenomena yang beragam mengenai pekerja anak. Ada beberapa pekerja yang melibatkan anak untuk menyelesaikan pesanan. Sementara beberapa pekerja lainnya tidak melibatkan karena memiliki perspektif mengenai perlindungan anak.

Di Jawa Tengah, ada beberapa perempuan pekerja rumahan yang melibatkan anggota keluarganya untuk menyelesaikan pekerjaan. Ibu AM mengaku bahwa ia dibantu oleh anak dan suaminya. Kemudian, untuk Ibu FI menjelaskan bahwa sebelum suaminya meninggal, ia dibantu oleh suami dan anaknya. Kini untuk menyelesaikan pekerjaannya yakni menjahit ia hanya dibantu oleh anaknya.

> "Anak [dan] bapak gotong royong bantu saya. Bapak punya pekerjaan juga sebagai buruh kertas, nggak pabrik tapi ikut teman" (AM, wawancara Mei 2023)

> "Saya dibantu suami, tapi 'kan suami juga serabutan. Terus sudah meninggal, lalu sampai sekarang dibantu anak" (FI, FGD Mei 2023)

Di Jawa Timur, perempuan pekerja rumahan melibatkan anggota keluarganya dalam menyelesaikan pekerjaan. Ibu DA dan NA mengaku melibatkan anaknya untuk membantu pekerjaannya. Hal ini dilakukan agar penyelesaian pesanan sesuai target. Ibu DA menjelaskan bahwa anaknya kerap kali diminta untuk membantu selepas pulang sekolah. Sementara itu Ibu NA menceritakan bahwa pekerjaannya membuat sandal dibantu oleh suami dan anaknya yang sudah dewasa. Kemudian, Ibu NN juga melibatkan anaknya yang sudah usia dewasa untuk membantunya dalam menyelesaikan membungkus kerupuk.

> "Kalau bantuin ya kalau tinggal gini terus saya pisahin, mbak, kalau bantuin nanti pinggirin lemnya paling kan saya punya rak, itu sekian muatnya itu sekitar 3 kodi yaudah gitu aja bantuinnya sekarang. Kalau pas sekolah kan pulangnya jam setengah 4, sepulang sekolah bantuin sampai nanti jam 8, setengah 9an baru

> dia ngerjain tugas sekolah tidur. Anak yang kecil bantuin ngelipet-nglipetin ininya ya" (DA, Wawancara 2023).

> "Bekerja di rumah dibantu suami dan anak yang sudah dewasa" (NA, FGD Juni 2023)

> "Dibantu anak. Anaknya ada yang 18, ada yang 17 [tahun]. Laki-laki sama perempuan. [dua-duanya membantu] kalau saya pas bungkus, anak saya yang ngepak gitu" (NN, FGD Juli 2023)

Sementara itu, Ibu YE mengatakan bahwa ia hanya melibatkan suaminya untuk membantu penyelesaian pekerjaan. Ia menjelaskan bahwa ia telah mendapatkan informasi mengenai perlindungan anak sehingga tidak melibatkan anaknya.

> "Nah itu suami saya kalau gak dapat yang bantu jadi pasang kancing suruh bantu bantu kalau suami berani ngajak, kalau anak gak berani" (YE, FGD Juni 2023)

Di Sumatera Utara, keterlibatan anggota keluarga khususnya anak dalam kerja rumahan juga terjadi. Ibu EN menjelaskan bahwa ia kerap kali dibantu oleh anaknya untuk menyelesaikan pekerjaan. Anak Ibu EN membantu memisahkan tali sandal dan melakukan pengepakan. Hal yang sama juga diceritakan oleh Ibu MR (pembuat emping), apabila anaknya ikut membantu kerja rumahan maka ia bisa menghasilkan jumlah satuan yang lebih besar.

> "Kalo dibantu anak-anak bu, bisa siap satu karung satu hari. Kadang pulang anak-anak sekolah dibantu. Anak-anak bantuin misahkan yang R [right] sama L [left] baru satukan lagi satu lusin gitu, terbantulah kita" (EN, FGD Juli 2023)

> "Iya, kadang dibantu. Itulah dapetnya pol [maksimal] satu kilo setengah tadi karena dibantu anak. [Anak] kalau yang kecil umur 11 tahun, yang besar masih sekolah." (MR, FGD Juli 2023)

Uraian di atas menunjukkan bahwa di berbagai jenis kerja rumahan terdapat keterlibatan anggota keluarga, termasuk anak. Perempuan pekerja rumahan terpaksa melibatkan anak untuk menyelesaikan pekerjaan dan target pesanan. Anak-anak terlibat dalam kerja rumahan ini selepas pulang sekolah. Mereka

membantu sebagian proses atau seluruh proses kerja rumahan misalnya: pengepakan, pemisahan, pembuatan produk.

3.1.12 Pemberi Kerja

Hasil pemantauan Komnas Perempuan menemukan bahwa perempuan pekerja rumahan tidak memiliki informasi yang utuh mengenai pemberi kerja. Beberapa diantara mereka mengetahui pemberi kerja, sementara beberapa lainnya tidak mengetahuinya. Pemberi kerja yang teridentifikasi antara lain: perusahaan berbentuk PT, perusahaan berbentuk CV, pengusaha, kelompok, maupun individu yang berperan sebagai perantara.

Di Jawa Tengah, perempuan pekerja rumahan yang ditemui tidak mengetahui pemberi kerja utamanya. Mereka juga mengatakan bahwa pesanan diberikan oleh perantara atau juragan yang berbeda-beda. Ibu TH mengatakan ia tidak mengetahui nama perusahaan utama yang produknya ia kerjakan di dalam rumah. Begitupun dengan Ibu WH yang hanya mengetahui bahwa produknya akan dijual di wilayah Bali, tetapi tidak mengetahui pemberi kerja utamanya.

> "Perkenalkan nama saya Tri Handayani, umur saya 62 Tahun. Pekerjaan saya tukang benang, sudah dari kecil saya kerja, saat sekolah. Saat bantu ibu. Sehari bisa dapat 10 ikal kalau tekun. Seminggu kadang bisa menerima upah Rp 300.000. Nggak tau nama PT-nya, kan juragannya macem-macem" (TH, FGD 2023)

> "Nggak pernah nanya nama perusahaannya apa, cuma tau dijualnya di Bali" (WH, FGD 2023)

Di Jawa Timur, informasi mengenai pemberi kerja tergantung pada jenis industrinya. Perempuan pekerja rumahan yang mendapatkan pesanan dari industri rumahan maupun UMKM lokal memiliki informasi mengenai pemberi kerja. Ibu DA dan Ibu YE, keduanya mengetahui pemberi kerja utamanya karena secara geografis dekat dengan tempat tinggalnya. Ibu DA mendapatkan pesanan dari industri rumahan dan Ibu YE dari sebuah toko di sebuah pasar.

> "Itu *home industry*...Saya kan juragannya tiga kalau satu itu nanti kalau pas gak ada udah gak kerja sama sekali kalau cari juragan lagi kan sini gak ada" (DA, Wawancara Juni 2023)

> "Pemberi kerjanya kita dari yang punya toko seragam di pasar besar" (YE, FGD Juni 2023)

Kemudian, di Kabupaten Malang, ada beberapa perempuan pekerja rumahan yang mengetahui pemberi kerjanya yakni individu dan UMKM. Ibu NI menceritakan bahwa untuk perempuan pekerja rumahan yang mengupas kulit kasar bawang, mereka dipekerjakan oleh individu yakni pedagang di pasar. Pemberi kerja tersebut juga tinggal dekat dengan pekerja rumahan. Kemudian, Ibu IK, penjahit borongan mengatakan bahwa ia memiliki dua pemberi kerja yakni UMKM Konveksi dan sebuah butik.

> "Individu. Dia memang dijual ke pasar langsung. Jadi nggak lewat perantara. Jadi dia yang grosir langsung diberikan kepada tetangga itu. Nanti kalau sudah bersih dikemas per 1 kilo gitu" (NI, FGD Juli 2023)

> "Satu juragan konveksi, satu juragan butik" (IK, FGD Juli 2023)

Sementara itu, perempuan pekerja rumahan yang bekerja untuk perusahaan tidak mengetahui pemberi kerjanya. Ibu PI di Kota Malang selama ini hanya mengetahui perantara atau pihak yang memberikan pesanan kepadanya. Ia tidak memiliki informasi yang memadai tentang pemberi kerjanya, yang ia tahu produk yang ia kerjakan akan dikirim ke Australia untuk dijual.

> "Iya, saya ambil dari perumahan Riverside, sebelah saya itu ada orang bosnya itu, bukan bos apa ya, perantara, ambil, ya terus ke Australia" (PI, FGD Juni 2023)

Di Sumatera Utara, mayoritas pekerja rumahan tidak mengetahui pemberi kerja utamanya. Mereka mendapatkan pesanan dari pemberi kerja perantara atau agen. Hal ini diungkapkan oleh Ibu MS, Ibu PR, dan Ibu JL. Mereka semua berkontak langsung dengan perantara, termasuk dalam hal upah, target kerja, dan sistem penyetoran barang.

> "Kalo bahan itu sampai kepada kami kan dari agen, bukan dari perusahaan yang bawa kak, jadi kami itu ngambilnya dari agen" (MS, FGD Juli 2023)

> "Itu.. dari pabrik ya. Ya dulu saya agen juga sih. Yang ngerjain adek-adek ipar aja" (PR, FGD Juli 2023)

> "Penjahit sarung bantal guling dari perusahaan...Kami mengambil jahitan itu melalui agen, tidak langsung ke perusahaan" (JL, FGD Juli 2023)

Uraian di atas menunjukkan bahwa mayoritas hubungan kerja yang terjadi dalam sistem POS memiliki bentuk yang berlapis. Perempuan pekerja rumahan mendapatkan perintah kerja dari pemberi kerja perantara atau agen. Hal ini membuat pekerja rumahan tidak mengetahui pemberi kerja utamanya (perusahaan). Sebagian kecil pekerja rumahan mengetahui pemberi kerja utamanya apabila mereka bekerja untuk UMKM maupun individu.

3.1.13 Keberlanjutan Kerja

Dalam sistem kerja POS, keberlanjutan kerja sangat bergantung pada situasi ekonomi dan sosial dari pemberi kerja. Ketergantungan ini menyebabkan perempuan pekerja rumahan rentan kehilangan pekerjaannya meski telah bekerja selama bertahun-tahun. Kehilangan pekerjaan ini bisa dikarenakan pemberi kerja bangkrut atau kekerasan ekonomi dari pemberi kerja. Di Jawa Tengah, perempuan pekerja rumahan bercerita bahwa mereka bekerja serabutan apabila pemberi kerja sudah tidak memberikan pesanan rutin atau bangkrut. Ibu CI menceritakan bahwa ia mulai bekerja serabutan sejak Pandemi COVID-19 yang membuat usaha pemberi kerja bangkrut.

> "Lalu saya inisiatif buka sendiri, menerima jahitan atau kerja serabutan demi untuk memenuhi kebutuhan. Berhubung anak saya sudah kerja, sedikit-sedikit dibantu anak. Sudah 30 Tahun saya kerja rumahan ini, 10 Tahun ini mulai serabutan" (FI, FGD Mei 2023)

> "Terakhir kali dapet orderan dari sana itu sebelum covid. Sekarang sudah serabutan" (CI, FGD Mei 2023)

> "Setelah kejadian kebakaran itu 'kan sudah berhenti, terus bikin usaha sendiri. Lalu sekitar tiga tahun sepi, jualan masker" (TN, FGD Mei 2023)

Di Jawa Timur, kerentanan pekerja rumahan dalam hal keberlanjutan kerja adalah adanya kontrol dari pemberi kerja. Ibu NA menceritakan bahwa pekerja rumahan sangat rentan kehilangan pekerjaan apabila kualitas pekerjaannya tidak sesuai standar. Pemberi kerja umumnya akan menahan memberikan pekerjaan. Pada situasi ini, pekerja rumahan menjadi sangat tergantung pada pemberi kerja.

> "Apabila melakukan kesalahan seperti mengelem kurang benar, pemberi kerja menahan untuk memberikan pesanan ke perempuan pekerja rumahan. Supaya kita iya supaya kita itu bisa berhati-hati" (NA, FGD Juni 2023)

Perempuan pekerja rumahan di Jawa Timur juga mengatakan bahwa apabila pekerja melakukan tuntutan atau menyuarakan aspirasinya ke pemberi kerja, mereka akan rentan kehilangan pekerjaan. Pada situasi ini, perempuan pekerja rumahan tidak memiliki daya tawar dan pemberi kerja memiliki kuasa penuh. Di bawah ini salah satu perempuan pekerja rumahan bercerita bahwa ia pernah tidak diberikan pekerjaan beberapa bulan karena pernah menuntut kenaikan upah.

> "Malah nggak dikasih garapan itu yang terjadi, jadi maunya minta kenaikan mungkin dari sana yang awalnya 1.250 jadi 1.500 gitu aja. Sempet rame dan itu malah 'kalau kamu mau kerja ya silahkan, gak mau kerja ya sudah' akhirnya gak dikasih garapan itu sampai beberapa bulan" (Perempuan Pekerja Rumahan di Jawa Timur, FGD Juli 2023)

Di Sumatera Utara, perempuan pekerja rumahan mengalami kerentanan kehilangan pekerjaan akibat advikasi yang dilakukan baik secara individu maupun kelompok. Ibu SS menceritakan bahwa saat ia meminta kenaikan upah ke pemberi kerja justru dirinya kehilangan pekerjaan. Pemberi kerja memberikan pesanan ke kelompok pekerja rumahan lain di desa yang berbeda. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Ibu UF yang melakukan advokasi kenaikan upah.

> "Pernah juga pekerjaan ini karena kita minta kenaikan gaji, pekerjaan ini dialihkan ke desa lain" (SS, FGD Juli 2023)

> "Hari itu kami ajukan minta naik Rp. 500 aja, berhenti, gak dikasih [pesanan], malah dikasihkan sama [pekerja] yang lain. Ya kami [jadi] gak ada kerja" (UF, FGD Juli 2023)

Faktor lainnya yang mempengaruhi keberlanjutan pekerjaan adalah ketergantungan pada perantara atau agen. Ibu NH menceritakan bahwa perantara yang selama ini mengantarkan bahan baku dari perusahaan (Kota Binjai) ke kelompok pekerja rumahan (Kabupaten Langkat) tidak lagi bersedia mengantarkan. Ini membuat Ibu NH tidak ada pilihan lain selain menganggur. Terakhir, Pandemi COVID-19 sangat mempengaruhi kondisi pekerja rumahan. Ibu JL menjelaskan bahwa pemasukannya menurun drastis selama Pandemi COVID-19 karena banyak perusahaan yang tutup.

> "Adalah kendala lah sama si agen, tertahan. Nah rupanya yang kawan pertama yang bawa kerjaan tadi, 'udah lah tak mau lagi aku', katanya gitu. 'Kalau kau mau ambil sendiri ke Binjai', katanya gitu. Jadi tinggal berapa orang lah kami ngerjain. Terakhir udah gak ada lagi. Pun abis COVID kan udah gak ada lagi orderan itu" (NH, FGD Juli 2023)

> "Semenjak COVID gak ada pemasukan jahitan karena di sana ini kan barang tadi sampai ke luar negeri. Dia untuk hotel-hotel, rumah sakit. Jadi semenjak COVID itu kan tutup, gak ada, jadi kami juga gak ada jahit" (JL, FGD Juli 2023)

Uraian di atas menunjukkan kerentanan kerja rumahan dalam hal keberlanjutan kerja. Meski telah lama bekerja di sector ini, tidak ada jaminan akan kesejatheraan bagi pekerja rumahan. Mereka sangat rentan kehilangan pekerjaan karena kuasa pemberi kerja, perantara, dan agen dalam menentukan siapa yang akan diberikan pekerjaan ini. Relasi hubungan kerja yang dibangun bukan di atas penghargaan dan penghormatan antara pemberi kerja dan pekerja tetapi sebaliknya. Dalam beberapa cerita pekerja rumahan di atas, mereka justru rentan kehilangan pekerjaannya jika melakukan advokasi.

3.2 Kelindan Kekerasan Berbasis Gender

Pada sub-bab ini diuraikan gambaran kekerasan berbasis gender yang dialami oleh perempuan pekerja rumahan di 3 provinsi. Kekerasan berbasis gender adalah kekerasan yang secara spesifik dialami oleh perempuan karena adanya relasi gender yang tidak setara. Dalam konteks perempuan pekerja rumahan, kekerasan berbasis gender dapat terjadi di dalam rumah dan di luar rumah, dilakukan oleh

pasangan, pemberi kerja utama, perantara, sesama pekerja, maupun komunitas masyarakat. Kekerasan berbasis gender terjadi pada perempuan pekerja rumahan karena identitasnya sebagai pekerja dan sebagai perempuan. Data dan informasi dalam bagian ini akan dianalisis dengan lensa interseksionalitas pada bab IV.

Jawa Tengah

Dari temuan Komnas Perempuan, beberapa pekerja rumahan di Jawa Tengah mengaku mengalami kekerasan verbal dalam hubungan kerja mereka. Mereka dimarahi pemberi kerjanya jika lambat melakukan pekerjaan atau tidak sesuai tenggat waktu yang ditargetkan pemberi kerja. Ibu AP menceritakan bahwa ia dimarahi oleh pemberi kerja karena dianggap tidak dapat menyelesaikan pesanan sesuai target yang diberikan.

> "Tapi namanya pekerjaan kan harus dikerjakan, kalau nggak dikerjain nanti dimarahin cariknya. 'Kamu ini nggak selesai sendiri, yang lain sudah selesai', kata carik. Kalau pekerjaan saya nggak selesai ya paling dibilangin yoo kok lambat Mba, kan mau dikirim, sudah gitu aja, nggak marah-marah" (AP, FGD Juni 2023).

Ada pula, pekerja rumahan yang mengalami kekerasan ekonomi, dalam bentuk tidak dibayar gajinya oleh pemberi kerja, walaupun pekerjaannya sudah selesai. Seperti dituturkan oleh seorang pekerja rumahan di bawah ini, tentang temannya yang mengalami kekerasan ekonomi. Ibu AM menceritakan bahwa temannya yang juga pekerja rumahan tidak diberikan upah oleh pemberi kerja. Hal ini berdampak pada kondisi ekonomi perempuan pekerja rumahan

> "Kejadian di temanku, garap kerjaan di Ambarawa (Provinsi Jawa Tengah), tapi nggak dibayar sampai sekarang, sejak dari sebelum lebaran. Padahal harganya sudah minim dari dia" (AM, Wawancara Mei 2023)

Jawa Timur

Di Jawa Timur, berbagai jenis kekerasan berbasis gender dialami oleh perempuan pekerja rumahan, mulai dari kekerasan verbal, ekonomi, fisik, dan seksual. KBG dialami perempuan di tempat mereka bekerja (baik di dalam maupun di luar

rumah) dari pemberi kerja, sesama pekerja, maupun pasangan. Perempuan pekerja rumahan di Kabupaten Malang menceritakan bahwa dirinya pernah dibentak dan dimarahi oleh pemberi kerja karena hasil bungkusan kerupuk tidak sesuai.

> "Misalnya kalau saya di bungkus kerupuk itu kan isinya tidak sesuai kan harus diulang, dibongkar dibungkus ulang itu aja itu kayak sama, apa? sama omongannya itu sama kayak agak-agak gimana gitu agak bikin sakit hati sih begitu aja" (Perempuan Pekerja Rumahan di Jawa Timur, FGD Juli 2023)

Perempuan pekerja rumahan juga mengalami kekerasan seksual non fisik berupa digoda oleh pekerja laki-laki. Ibu FA di Kota Mojokerto mengatakan bahwa ia kerap kali mendapatkan digoda ketika ia berada di tempat pemberi kerja untuk mengantarkan bahan. Hal yang sama juga dialami oleh Ibu NA yakni digoda oleh pekerja laki-laki di tempat ia mengambil atau mengantar barang. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan pekerja rumahan tidak bebas dari kekerasan di ruang publik, meski sebagian besar waktunya dihabiskan untuk bekerja di dalam rumah.

> "Kalau digodain sama majikan enggak, tapi kaln sama tukangnya. Tukangnya yang disitu kan laki-laki. Paling kita bisa digodain pas kita ngambil [bahan]. Kayak: 'mau toh sama saya?' Yang gitu gitu ya kita ya wis [kita anggap] bercanda aja toh" (FA, FGD Juni 2023)

> "ya, godainnya ya kayak anak-anak muda, muda ibu gitu. [Mereka bilang] bu pagi pagi sudah di sini bapaknya di mana, bu?" (NA, FGD Juni 2023)

Lebih lanjut, Ibu FA menceritakan bahwa ia seringkali dimarahi oleh suaminya karena bekerja hingga larut malam. Menurut Ibu FA sistem kerja rumahan dengan target tinggi membuat konflik dalam rumah tangga. Ia bahkan bercerita pernah mengalami kekerasan verbal dan non fisik lainnya dari suami.

> "[Suami bilang] gini, masa dari pagi sampai malam dilanjutkan aja, enggak istirahat, enggak tidur sampai saya [suami] sudah tidur, saya [istri] masih kerja" (FA, FGD Juni 2023)

> "Kalau saya di itu pernah pas saya ngambil garapan ke majikan gitu ya terus misalnya sampe pulang Isya, ditutup pintunya. Saya terus pusing terus asma kambuh, [saya udah dibilangin] jangan terlalu capek, tapi saya kan karena tanggung jawab itu melakukan pekerjaan. [Jadi] pernah nggak dibukain pintu [sama suami]" (FA, FGD Juni 2023)

Ibu FA juga menceritakan bahwa proses kerja di luar rumah yang dilakukan perempuan pekerja rumahan memungkinkan mereka mendapatkan kekerasan seksual. Di tempat pemberi kerja ada beberapa laki-laki yang juga bekerja. Di sana, mereka kerap kali digoda secara verbal.

> "Kita bisa digoda [waktu kita ngambil [bahan baku] di tempat pemberi kerja. Sama tukang yang kerja" (FA, Wawancara Juni 2023)

Sementara itu, Ibu YE dan RR di Kota Malang sering mendengar dari sesama pekerja rumahan bercerita mengenai pengalaman mereka mengalami kekerasan dalam rumah tangga. Ibu YE menjelaskan bahwa ada pekerja rumahan yang bercerita kepadanya bahwa pernah dipukul bagian kepalanya oleh suami. Hal ini terjadi karena suami merasa tersinggung dengan istrinya yang memiliki pekerjaan dan penghasilan.

> "Iya KDRT. Biasanya sih, gimana ya kalau dia yang curhat ya, curhat itu dia kerja, kan istilahnya kayaknya suaminya itu tersinggung gitu loh ya. Jangan mentang-mentang kamu, sekarang dapat uang kamu bisa ngatur saya, ditempeleng [dipukul bagian kepala]" (YE, FGD Juni 2023)

Kemudian Ibu RR yang aktif di JPPRI Kota Malang juga sering mendapatkan cerita dari perempuan pekerja rumahan mengenai kekerasan verbal, fisik, dan seksual yang dialami mereka. Namun Ibu RR menjelaskan bahwa perempuan pekerja rumahan belum mau melaporkan kasus kekerasan yang dialaminya ke ranah hukum. Selama ini apabila mengalami kekerasan, mereka saling bercerita satu sama lain.

> "Kalau setahu saya kekerasan ya ada, jelasnya kalau secara verbal lumayan banyak secara verbal. Kalau yang secara fisik dan seksual Itu mungkin memang beberapa orang. Kalau dari teman-teman JPPRI sendiri itu kadang mereka bercerita [saja], tapi mereka nggak mau melaporkan itu. Jadi karena itu di lingkungan keluarganya sendiri dan mereka merasa itu privasinya mereka jadi mungkin kalau cerita ke kita ya cerita aja tapi nggak sampai tahap ingin lapor kepada pihak-pihak yang lain" (RR, FGD Juni 2023)

Sumatera Utara

Di Sumatera Utara, kekerasan berbasis gender dialami oleh perempuan pekerja rumahan yang diceritakan yakni kekerasan verbal dan psikologis. Kekerasan berbasis gender ini dilakukan oleh pemberi kerja perantara ke pekerja rumahan. Ibu NS (penganyam kawat) menceritakan bahwa ia kerap kali dimarahi oleh pemberi kerja apabila pekerjaannya tidak rapih. Sementara itu, temannya pernah mengalami kekerasan psikologis yakni dibentak dan bahan baku dilempar oleh pemberi kerja. Menurut Ibu NS, hal tersebut telah menyakiti hati pekerja rumahan.

> "Sering, dulu si masalahnya itu satu kami kadang terlambat menyetor barang. Satu kerapian, apabila dia tidak rapi itukan jadi masalah sama pengusaha. Jadi kadang ada yang sampe dilempar, tapi bukan saya sih, anggota kami, teman. Itu bahan sampai dilempar, kayak macam ada, sedih kali lah memang waktu itu" (NS, FGD Juli 2023)

Hal yang sama diungkapkan oleh Ibu SY (pembuat emping), ia menceritakan bahwa agen sering marah apabila jumlah pesanan tidak sesuai. Padahal menurut Ibu SY, tidak selalu bahan baku yang diberikan dalam kondisi baik. Apabila ada biji melinjo yang busuk, maka otomatis jumlah pesanan akan berkurang. Namun, situasi ini tidak menjadi pertimbangan pemberi kerja perantara.

> "Kadang pas melinjonya itu dia kalo kita ngomong jelek. Kadang agen nya marah kok gak sampe 5 kg dengan 10 kg [biji] melinjo. Terus kami ngomong kan kalo ada yang busuk. Sama agen agak dimarahi juga" (SY, FGD Juli 2023)

Menurut Ibu SR (pembungkus sedotan) kekerasan yang dialami perempuan pekerja rumahan karena rantai perintah kerja yang panjang. Pekerja rumahan tidak dapat langsung berkomunikasi dengan pemberi kerja utama (perusahaan). Dampaknya pekerja rumahan rentan mengalami kekerasan dan tekanan dari perantara. Dalam situasi ini, perempuan tidak bisa melapor ke pemberi kerja utama karena tidak mengetahui informasi detail perusahaan. Ibu SR sendiri sering kali harus mengulang pekerjaannya yang dianggap tidak sesuai standar tersebut.

> "Maksudnya kalau kekerasan itu dalam pekerjaan itu pasti lah bu. Saya kan ngelem pipet itu kan pake api. sementara dari perusahaan itu gak ada perlindungan. Karena kan itu panjang kali bu, ke agen lagi. Agen ini nanti dari perusahaan, [kami] gak langsung sama perusahaan. Marah lah bu, kalo [hasilnya] hitam dipulangkan" (SR, FG Juli 2023)

Kemudian, perempuan pekerja rumahan di Sumatera Utara menceritakan bahwa terdapat layer yang berlapis terkait perintah kerja yakni perusahaan ke mandor, kemudian mandor ke agen, dari agen ke perempuan pekerja rumahan. Lapisan perintah kerja ini membuat kerentanan perempuan pekerja mengalami kekerasan ekonomi. Misalnya, terdapat kasus di mana upah perempuan pekerja rumahan dibawa lari oleh mandor perusahaan (atau pihak lain yang mewakili perusahaan) untuk memberikan perintah kerja. Dalam hal ini pihak perusahaan perusahaan merasa sudah memberikan upah untuk pekerja rumahan. Kondisi ini membuat agen melakukan protes ke pihak perusahaan. Setelah itu, perusahaan melakukan verifikasi atas kejadian tersebut langsung ke pekerja rumahan.

Jam kerja yang panjang dalam sistem kerja rumahan juga berpotensi meningkatkan kerentanan perempuan pekerja rumahan menerima kekerasan psikis dari pasangan. Dalam dialog, beberapa perempuan pekerja rumahan menyampaikan bahwa suami mereka terkadang kesal dan memarahi mereka karena bekerja terlalu lama (untuk kondisi mereka bekerja hingga malam dan dini hari). Para perempuan mengatakan bahwa suami berharap mereka tidak bekerja terlalu lama sampai tidak istirahat. Meski demikian, secara umum menurut penuturan perempuan pekerja rumahan dalam FGD, suami mereka tidak berani memberikan respons buruk apa lagi melakukan kekerasan. Hal ini dikarenakan suami mengetahui bahwa kerja rumahan yang dilakukan istri memberikan kontribusi ekonomi pada rumah tangga.

Selain kekerasan dari pemberi kerja dan kurangnya dukungan dari suami di atas, perempuan pekerja rumahan juga mengalami kekerasan berbasis gender di level komunitas atau lingkungan sekitar. Kekerasan ini berbentuk stigma negatif pada perempuan pekerja rumahan yang aktif mengikuti kegiatan organisasi–yang banyak dilakukan di hotel. Misalnya, ketika SPR (Serikat Pekerja Rumahan) saat menghadiri kegiatan NGO dan lembaga-lembaga mitra lainnya yang melakukan kegiatan advokasi, pendampingan, pelatihan hak perempuan pekerja. Kegiatan tersebut sering dilakukan di hotel dan membuat para perempuan pekerja rumahan dianggap bukan perempuan baik-baik, dianggap sebagai '*lonte*' (Pekerja Seks Komersial/PSK), bahkan diajak untuk melakukan aktivitas seksual (berbayar).

Uraian di atas menunjukkan bahwa perempuan pekerja rumahan mendapatkan berbagai jenis kekerasan berbasis gender baik dari pasangan, pemberi kerja (perantara atau agen), pekerja laki-laki, dan komunitas masyarakat. Mayoritas perempuan mengaku mendapatkan kekerasan verbal dari pemberi kerja karena pesanan yang dikerjakan dianggap tidak sesuai standar. Beban kerja dan jam kerja yang panjang dalam sistem kerja rumahan juga meningkatkan risiko perempuan mengalami KDRT. Dalam situasi ini, relasi kuasa antara pekerja rumahan dan pemberi kerja serta perempuan dan pasangannya, membuat perempuan tidak bisa melawan dan bahkan cenderung memaklumi kekerasan yang dialami. Kekerasan ini semakin berlapis ketika komunitas masyarakat memberikan label negatif pada perempuan ketika melakukan kegiatan organisasi.

3.3 Kesehatan Reproduksi, Hak Maternitas, dan Beban Perawatan

Pengalaman yang dialami oleh semua perempuan pekerja rumahan yang diwawancarai, yaitu sedikit perempuan pekerja rumahan yang mengalami sakit atau kram perut ketika sebelum dan selama menstruasi. Beberapa pekerja rumahan yang mengalami sakit karena menstruasi, maka ia hanya istirahat sebentar untuk kemudian tetap berusaha melanjutkan pengerjaan orderan karena mengingat target dan tenggat waktu orderan yang akan mempengaruhi jumlah upah yang akan diterimanya. Hal ini yang membuat para perempuan pekerja rumahan tetap bekerja mengerjakan pesanan meskipun sedang menstruasi agar ketika menstruasi tidak berdampak pada target, tenggat waktu mengerjakan pesanan, dan upahnya.

Perempuan pekerja rumahan di Jawa Tengah masih bekerja selama hamil dan setelah melahirkan. Ibu AM yang bekerja sebagai tukang bordir mengatakan

bahwa tidak ada himbauan maupun kelonggaran waktu kerja bagi dirinya selama hamil. Pemberi kerja hanya berfokus pada target jumlah pesanan dan tenggat waktu yang diberikan. Kemudian dari pengalaman Ibu AM sendiri, ia langsung bekerja kembali setelah melahirkan.

> "Dulu pas hamil ya dari sana nggak mau tau, nggak ada kompensasi apa-apa. Setelah melahirkan cuma istirahat seminggu, lalu kerja" (AM, Wawancara Mei 2023)

Selain bekerja selama hamil dan setelah melahirkan, perempuan pekerja rumahan di Jawa Tengah juga bekerja sambil mengurus anak. Beban perawatan ini ditanggung oleh perempuan di dalam rumah bersamaan dengan beban untuk menyelesaikan pesanan. Ibu RI menjelaskan bahwa ia memiliki anak berkebutuhan khusus yang harus dirawat dan didampingi selama ia bekerja di rumah. Sementara itu, perempuan pekerja rumahan lainnya bercerita bahwa bekerja sambil mengurus anak membuatnya seringkali merasakan stress.

> "Ngga bisa kerja di luar, karena saya sambil menunggu anak, anak saya ada yang ABK (Anak Berkebutuhan Khusus), jadi sambil menunggu orderan, saya mengurus dan mengawasi anak di rumah. (RI, FGD Mei 2023)

> "Kalau mengerjakan benang yang kusut emosi banget sampai remuk sampai sore. Membuat stress, apalagi kalau anaknya rewel" (YK, FGD Mei 2023)

Di Jawa Timur, isu hak maternitas yang muncul diantaranya mengenai menstruasi, kehamilan, menyusui, dan pengasuhan anak. Dalam hal menstruasi, perempuan pekerja rumahan harus tetap bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya dengan cara apapun. Ibu DA menceritakan bahwa ia memiliki kondisi khusus saat mengalami menstruasi. Kondisi khusus ini membuatnya tidak bisa bekerja saat menstruasi.

> "Mengganggu bu, karena sering pusing saya kalau lagi datang bulan itu. Kalau lagi haid ibu nggak bisa [kerja]. Saya pusingnya terlalu, apa ya, terlalu parah bu ya, paling saya tidurkan, tidur juga kan gak bisa langsung tidur gitu kalau gak dibuat tidur juga semakin pusingnya gitu" (DA, Wawancara Juni 2023)

Para pemberi kerja cenderung tidak peduli dengan kondisi kesehatan reproduksi para perempuan pekerja rumahan. Apabila para perempuan pekerja rumahan tidak bisa merampungkan pekerjaan sesuai target pemberi kerja yang disebabkan gangguan menstruasi, para pemberi kerja tidak memberi cuti atau kelonggaran waktu untuk pekerjanya. Pemberi kerja justru kerap memarahi pekerja rumahan tersebut, karena dianggap memperlambat proses produksi dan dapat merugikan mereka.

> "Walaupun kita ngomong ke majikan, majikan akan bilang, "Itu resiko kamu!" (NA, FGD Juni 2023)

> "Kita tidak mendapatkan cuti. Dan tidak boleh istirahat. Kalau ga mampu ya (pekerjaan) dikembalikan...Majikan misalnya minta misalkan besok dikirim, tapi kita sakit. Saat bilang ke majikan, kita dimarahi, terus pekerjaan dikasih ke orang lain" (WN, FGD Juni 2023)

Selain kerap dimarahi, perempuan pekerja rumahan yang mengalami gangguan menstruasi dan tidak dapat merampungkan pekerjaan sesuai target juga mengalami kerugian ekonomi, karena hasil pekerjaan mereka yang belum selesai. Lebih dari itu, jika mereka tidak mencapai menyelesaikan pesanan sejumlah yang ditargetkan maka pemberi kerja juga tidak akan membayar hasil kerja tersebut.

> "Tapi pekerjaan yang sudah setengah kita kerjakan tapi ga dapat bayaran, karena kan belum selesai, walaupun tinggal sedikit lagi yang harus dikerjakan. Harus sampai selesai. Tapi kalau kita sakit, langsung diambil majikannya marah-marah, karena harus segera dikirim". (FA, FGD Juni 2023)

Selain persoalan kerugian ekonomi di atas, Ibu FA juga menceritakan bahwa perempuan pekerja rumahan rentan mengalami gangguan kesehatan reproduksi. Sistem kerja rumahan membuatnya lebih banyak menghabiskan waktu dengan duduk dan tidak memiliki keleluasaan waktu untuk bergerak atau olahraga. Ibu FA menjelaskan bahwa ada perempuan pekerja rumahan yang mengalami gangguan kesehatan reproduksi.

> "Ya kalau yang belum, [istirahat] mens ya, ya memang ada sih [masalah] karena kita duduk lama ya kita kerjanya itu. Kan itu kita

> nggak ada kayak [gerak] olahraga. Sampai ada kalau teman-teman yang kena miom karena itu tadi menstruasinya kan terganggu" (FA, FGD Juni 2023)

Dalam isu kehamilan, perempuan pekerja rumahan tetap bekerja dalam kondisi hamil hingga pasca melahirkan. Ibu DA menjelaskan bahwa apabila perempuan sedang hamil, mereka tetap mengerjakan kerja rumahan. Satu bulan pasca melahirkan mereka juga kembali lagi mengerjakan kerja rumahan. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Ibu FA dan IK, mereka tetap bekerja saat hamil karena faktor ekonomi untuk mempersiapkan kelahiran anak. Namun saat setelah melahirkan mereka mengurangi pekerjaan karena fokus untuk memberikan ASI kepada anaknya.

> "Tetep [mengerjakan pesanan]. Sampai melahirkan bu. Istirahatnya (paling lama) satu bulan" (DA, Wawancara Juni 2023)

> "[Teman-teman JPPRI di sini, lagi hamil tapi masih tetep terima pesanan] ya karena kan untuk biaya persiapan anaknya. Ya ini kadang kan gak lancar menyusui nya jadi sehingga anak nya rewel harusnya sampai 6 bulan menyusui eksklusif ini gak sampai, 4 bulan sudah mampet karena capek ibunya" (FA, Juni 2023)

> "Saya waktu hamil masih kerja, tapi kerja di luar sama bawa pulang. Waktu punya anak, saya libur karena anaknya nggak bisa dikasih susu formula" (IK, FGD Juli 2023)

Selain berbagai isu-isu di atas, perempuan pekerja rumahan juga dibebani peran pengasuhan anak. Ibu SW menceritakan bahwa ia memilih kerja rumahan karena sebagian besar waktunya dihabiskan di dalam rumah. Dengan demikian ia bisa mengasuh anak sekaligus bekerja (menghasilkan uang).

> "Jadi saya bisa sambil bekerja bisa memantau anak di rumah kalau saya keluar kan saya gak bisa mantau di rumah misalnya ada anak main atau bagaimana kan saya gak bisa memantau" (SW, FGD Juni 2023)

Di Sumatera Utara, perempuan pekerja rumahan mengalami gangguan kesehatan maternitas akibat kerja rumahan. Ibu NS menceritakan bahwa ia tetap bekerja

selama hamil. Ia mengalami komplikasi kehamilan karena bekerja dengan waktu yang panjang selama hamil. Ia mengalami pendarahan dan hingga kini divonis tidak bisa hamil kembali. Ibu SY juga mengatakan bahwa ia masih bekerja saat hamil dan berusaha untuk melakukan peregangan apabila telah lama duduk bekerja.

> "Kalau sama saya sangat besar pengaruhnya, karena saya kan ga tidur kan sampai jam 1 malam, karena kita kan harus memikirkan ekonomi. Jadi kita itu kan duduknya seperti ini menganyam. Ini kan terlipat, tertekan. Jadi anak kita dalam perut seperti membungkuk... Anak saya itu dirawatlah dulu selama 40 hari, melempangkan punggung anak saya supaya bagus. Udah gitu saya pernah pendarahan parah rahim saya luar biasa. Dan saya kena vonis tidak bisa melahirkan lagi dari anak yang kedua. Ini kan duduknya kadang-kadang tidak beralas, dingin, jadi rahim itu kena. Banyak juga sih yang pendarahan-pendarahan" (NS, FGD Juli 2023)

> "Kalo nokok [menggerek] emping itu pas hamil bisa ngaruh juga. Posisi kita kan duduk aja kan, dia tetap kan disini. Makanya pas hamil itu pengalaman saya sendiri itu saya sebentar-sebentar berdiri, meluruskan. Ya sakit juga. Neken gini pak kalo pengalaman saya gitu" (SY, FGD Juli 2023)

Perempuan pekerja rumahan juga harus menanggung beban pengasuhan dan perawatan anak selama bekerja. Ibu MR menjelaskan bahwa ia mengurus anak di sela-sela pekerjaannya. Ini menunjukkan batasan yang kabur antara ruang produksi (kerja) dan ruang reproduksi sosial (pengasuhan dan perawatan). Keduanya menjadi beban perempuan di dalam rumah.

> "1 hari paling dapet 1 kg. Karena kan berhenti untuk ngurusin anak lagi" (MR, FGD Juli 2023)

Uraian di atas menunjukkan bahwa sistem kerja rumahan mempengaruhi tubuh perempuan secara spesifik pada kesehatan reproduksi, maternitas, dan beban perawatan. Perempuan pekerja rumahan mengalami dampak yang beragam mulai dari gangguan menstruasi, miom, komplikasi kehamilan, hingga stress karena beban pengasuhan anak di dalam rumah. Kesehatan reproduksi dan hak maternitas perempuan pekerja rumahan tidak menjadi perhatian pemberi kerja.

3.4 Peran Organisasi Perempuan Pekerja Rumahan

Organisasi pekerja rumahan memiliki peran penting dalam pengorganisiran, peningkatan kapasitas, aksi kolektif, dan kepemimpinan perempuan pekerja rumahan di Indonesia. Bagian ini akan menjelaskan bagaimana organisasi pekerja rumahan: Jaringan Pekerja Rumahan Indonesia (JPRI) di Jawa Tengah, Jaringan Perempuan Pekerja Rumahan Indonesia (JPPRI) Jawa Timur, dan Serikat Pekerja Rumahan Sejahtera (SPR-Sejahtera) di Sumatera Utara membawa dampak bagi perempuan pekerja rumahan secara individu dan kolektif. Dengan keberadaan organisasi ini, perempuan pekerja rumahan dapat terhubung satu sama lain dan memiliki isu bersama untuk diperjuangkan.

Di Jawa Tengah, perempuan pekerja rumahan mengatakan bahwa JPRI telah membawa dampak positif bagi mereka. Ibu AM menceritakan bahwa setelah bergabung dengan organisasi tersebut, kepercayaan dirinya meningkat. Ia juga berani untuk melakukan negosiasi dengan pemberi kerja terkait upah. Ibu AM menceritakan bahwa kelompoknya rutin melakukan pertemuan selama satu bulan sekali.

> "Terus ada inisiatif sendiri setelah ikut berorganisasi karena kan kita punya kemampuan, kita bisa negosiasi. Pertemuan organisasinya satu bulan sekali" (AM, FGD Mei 2023)

Di Jawa Timur, JPPRI membawa perubahan positif di level peningkatan kapasitas dan kepemimpinan perempuan pekerja rumahan. Ibu FA di Kota Mojokerto, menceritakan bahwa ia kini lebih percaya diri dalam menyampaikan aspirasinya dan aktif melakukan advokasi mengenai hak-hak perempuan pekerja rumahan termasuk mendirikan sekolah perempuan.

> "[Saya] bergabung JPPRI sejak tahun 2012. Dulu saya sebelum gabung dengan JPRI ada perkumpulan perempuan pekerja lagi itu saya dulu saya itu lagi istilahnya kuper gitu nggak berani ngomong di depan orang, jangankan gitu apa kalau ikut PKK itu kayak gimana gitu, saya enggak berani. Misalnya saya ingin mengutarakan unek-unek misalnya saya enggak cocok dengan tim apa ya. Tapi setelah saya ikut perkumpulan JPPRI ini ya paling enggak...saya berani mendirikan sekolah perempuan ini" (FA, FGD Juni 2023)

Di Kota Malang, keberadaan JPPRI telah membantu perempuan pekerja rumahan dalam meningkatkan kepemimpinan perempuan, advokasi hak ketenagakerjaan, dan akses terhadap lembaga layanan penanganan kasus kekerasan terhadap perempuan. Hal ini diceritakan oleh Ibu YE dan Ibu EM yang menjadi lebih percaya diri dan memiliki keberanian untuk memperjuangkan haknya sebagai pekerja setelah bergabung dengan JPPRI.

> "Ketemu sama JPPRI sekitar tahun 2010-an Jadi ketemu sama JPPRI, terus sama JPPRI dikoordinasi, istilahnya diwadahi Kita di istilahnya diajarin lah istilahnya, untuk bisa berani untuk ngomong gitu ya Apakah sudah menerima gaji seperti itu kan kita sih sebenarnya tidak menerima ya dengan gaji seperti itu tapi kalau menuntut kita juga nggak bisa kan karena biarpun ini gaji kecil" (YE, FGD Juni 2023)

> "Alhamdulillah kalau organisasi memang sangat membantu. Dulu saya [baru] ketemu masih belum bisa ngomong. Tapi sekarang sudah hebat. Sebelum ikut gak bisa ngomong, pas udah ikut bisa ngomong" (EM, FGD Juni 2023)

Organisasi JPPRI juga mendorong kepemimpinan perempuan pekerja rumahan di akar rumput. Ibu PI menceritakan bahwa setelah bergabung di JPPRI dan mengikuti sekolah perempuan, ia merasa percaya diri dan berdaya. Ia juga hingga kini dapat mengikuti berbagai kegiatan yang diselenggarakan JPPRI. Hal yang sama juga disampaikan oleh Ibu SW yang merasa telah dilatih dan didorong untuk menjadi perempuan pemimpin.

> "Tahun 2017an lalu sekolah hampir satu tahun, sekolah di sekolah perempuan. Saya senang bisa dapat bicara. Saya senang sekali ikut organisasi kemana-mana Ikut ya sama ibu-ibu ini" (PI, FGD Juni 2023)

> "Terima kasih dulu saya sebelum gabung dengan JPPRI ini memang saya belum pernah ikut organisasi sama sekali disitu saya juga orang yang katakan kuper [kurang pergaulan]. Begitu saya gabung di sini saya di sini kan diajari gimana caranya kita bisa menjadi pemimpin gitu ya" (SW, FGD Juni 2023)

Dalam konteks dukungan terhadap perempuan anggota kelompok, JPPRI membantu korban kekerasan dan perempuan pekerja yang mengalami sakit akibat kerja. Ibu RR menceritakan bahwa saat ini JPPRI Malang telah menjalin kerjasama dengan organisasi pemberdayaan perempuan di Jawa Timur. Perempuan pekerja rumahan mendapatkan pelatihan untuk dapat memfasilitasi perempuan korban kekerasan di kelompoknya. Pelatihan ini meliputi rujukan kasus kekerasan berbasis gender dan *peer-counselor*.

> "Kebetulan dari kami sendiri kemarin sudah ada komunikasi, kita punya kerja sama dengan lembaga pemberdayaan perempuan juga yang namanya Koppatara [Yayasan Komunitas Pelindungan Perempuan dan Anak Nusantara). Jadi kalau misalnya teman-teman sendiri pun ada kekerasan, kita juga sudah mulai fasilitasi kalau misalnya teman-teman mau melaporkan, kita bisa pandu. Itu juga kemarin sudah sempat ada pelatihan bagaimana cara menjadi konselor, [jadi] dari teman-teman sendiri itu bisa memberi saran kalau [kasusnya] nggak mau dilaporkan ke atas [kepolisian]" (RR, FGD Juni 2023)

Merespons situasi tidak adanya kontribusi apapun dari pemberi kerja kepada perempuan pekerja rumahan yang mengalami masalah kesehatan reproduksi (hak maternitas), JPPRI berinisiatif memberikan dukungan kepada para anggotanya yang mengalami sakit, termasuk yang membutuhkan bantuan saat kehamilan dan proses melahirkan. JPPRI juga membantu anggota kelompoknya yang sakit untuk mendapatkan bantuan kesehatan dari pemerintah setempat. Seperti dinyatakan pengurus JPPRI Mojokerto di bawah ini.

> "JPPRI akan memberikan bantuan dari uang kas yang kita kumpulkan, juga dari penjualan sembako, termasuk yang sakit juga yang melahirkan. Untuk yang sakit kita juga bisa dukungan obat herbal. [JPPRI sendiri] paling tidak itu menjenguk [anggota yang sakit] itu satu minggu sekali. Kita itu selalu di sini kerjasama dengan Puskesmas yang ada di kota Mojokerto " (FA, FGD Juni 2023).

Di Sumatera Utara, organisasi pekerja rumahan dalam bentuk Serikat Pekerja Rumahan Sejahtera (SPR-Sejahtera) yang kemudian juga berafiliasi dengan

JPRI membawa dampak bagi penguatan kelompok, advokasi, dan aksi kolektif. Kelompok perempuan pekerja rumahan didukung oleh organisasi BITRA Indonesia dengan diberikan berbagai pelatihan yang memungkinkan mereka mandiri dan berdaya. Ibu NS menceritakan bahwa ia dan kelompok perempuan pekerja rumahan di Kabupaten Deli Serdang melakukan advokasi untuk kenaikan upah.

> "Jadi setelah kami mulai berorganisasi, mulai pandai bernegosiasi, Rp. 1.400 itu naik menjadi Rp. 2.000. Tapi dia juga bertahap karena ada yang kecil ada yang besar ada yang sedang ada yang jumbo, dia 5 bentuk produk, jadi semua dinaikkan. Setelah dinaungi oleh BITRA Indonesia. Setelah kami pintar berorganisasi" (NS, FGD Juli 2023)

Ibu SS menjelaskan bahwa BITRA membantu kelompok perempuan pekerja rumahan melalui berbagai pelatihan. Sejak mengikuti pelatihan tersebut, perempuan pekerja rumahan memiliki pemahaman mengenai organisasi, serikat, dan pada akhirnya membentuk kelompok di tingkat desa. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Ibu JL di Kota Binjai mengenai dukungan BITRA kepada kelompok perempuan untuk melakukan advokasi upah.

> "Tahun 2014, kami dijumpai oleh BITRA, mereka ada program mungkin. Pada saat itu kami belum paham tentang berorganisasi, tentang berserikat, tentang apapun kami tidak tahu. Dijumpai saja kami takut, lalu mereka memberikan pelatihan-pelatihan kepada kami pekerja rumahan, dan terbentuklah organisasi pertamanya dibentuk kelompok di desa. Dan dari situ kita bisa bernegosiasi ke pemberi kerja" (SS, FGD Juli 2023)

> "Sekarang ini semenjak udah kenal BITRA ada organisasi, kita bernegosiasi, kita berani bisa tambah [upah]. Naiklah jadi Rp. 300. Sekarang Rp. 350-Rp. 450 harganya" (JL, FGD Juli 2023)

Organisasi pekerja rumahan juga membuat daya tawar perempuan meningkat dalam hubungan kerja. Ibu SS di Kabupaten Deli Serdang menceritakan bahwa pemberi kerja (perantara atau agen) memperlakukan pekerja rumahan yang telah berorganisasi dengan lebih baik. Ia menceritakan bahwa pengetahuan mengenai

isu ketenagakerjaan yang dimiliki oleh pekerja rumahan setelah berorganisasi membawa dampak positif. Misalnya, pemberi kerja lebih berhati-hati dan tidak melakukan kekerasan verbal.

> "Sering juga tapi setelah kita berorganisasi dan pengusahanya juga tahu kita berorganisasi dan saya juga ikut sering pelatihan, ikut segala kegiatan di organisasi, saya pasti ikut, insyaallah. Jadi pengusaha itu kayaknya agak segan ke pengurusnya dan ke anggota udah gak begitu marah-marah lagi setelah berorganisasi. Jadi diskriminasi itu terasa" (SS, FGD Juli 2023)

Selain itu, organisasi perempuan juga membawa dampak positif dalam konteks pemberdayaan ekonomi, peningkatan kepercayaan diri, dan pencegahan kekerasan berbasis gender. Dalam konteks pemberdayaan ekonomi, perempuan pekerja rumahan di Sumatera Utara juga telah memiliki CU (*Credit Union*) atau lembaga keuangan simpan pinjam. Kehadiran CU ini memberikan dampak signifikan bagi kebutuhan ekonomi perempuan pekerja rumahan. Melalui CU, perempuan dapat meminjam dana untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari maupun untuk dana modal usaha.

Dalam konteks peningkatan kepercayaan diri, perempuan pekerja rumahan mengaku organisasi membantu mereka untuk berkembang sebagai individu. Mereka tidak takut lagi untuk berbicara di ruang publik mengenai hak-hak sebagai perempuan pekerja. Kemudian, secara kolektif perempuan juga telah berhasil mendorong perempuan lain untuk menjadi kepala dusun. keberadaan perempuan pemimpin membawa dampak positif pada gerakan seperti diakuinya SPR dan UMKM perempuan pekerja rumahan oleh pihak desa. Dalam konteks penghapusan kekerasan, organisasi juga turut membantu memberikan solusi atas kerentanan kekerasan berbasis gender terhadap perempuan di level rumah tangga. Misalnya, dengan memberikan pelatihan sensitivitas gender kepada laki-laki (sebagai suami).

Uraian di atas menunjukkan bahwa organisasi memiliki peran dalam meningkatkan kapasitas dan solidaritas kolektif perempuan pekerja rumahan. Melalui organisasi perempuan bisa meningkatkan kepercayaan diri, pengetahuan mengenai isu ketenagakerjaan, dan kepemimpinan mereka dalam melakukan advokasi. Dengan organisasi perempuan pekerja rumahan juga bisa saling bersolidaritas dalam

membantu sesama pekerja rumahan lainnya. Lebih jauh, organisasi hal ini dapat berfungsi menjadi kekuatan dan gerakan politik.

3.5 Perspektif Pemangku Kebijakan

Jawa Tengah

Di Jawa Tengah, hasil diskusi Komnas Perempuan dengan pemerintah provinsi menunjukkan bahwa isu kekerasan berbasis gender terhadap perempuan telah menjadi perhatian. Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Tengah telah memiliki Peraturan Daerah (Perda) Nomor 2 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perlindungan Perempuan. Di dalam Pasal 7 Perda tersebut disebutkan bahwa perempuan pekerja rumahan merupakan salah satu kelompok rentan terhadap kekerasan, eksploitasi, dan diskriminasi.

> Pasal 7 Perda Nomor 2 Tahun 2021: *"Pencegahan kekerasan, eksploitasi dan diskriminasi terhadap perempuan dimaksudkan untuk menciptakan lingkungan yang aman bagi perempuan dan untuk mengurangi kerentanan kekerasan, eksploitasi dan diskriminasi kepada kelompok perempuan rentan sebagai berikut:* ***h. perempuan pekerja rumahan;"***

Hal ini menjadi kemajuan di mana keberadaan perempuan pekerja rumahan diakui sebagai sebuah entitas tersendiri. Hal ini juga diungkapkan oleh pemerintah provinsi Jawa Tengah bahwa perempuan pekerja rumahan memiliki kerentanan dalam konteks ketenagakerjaan dan kekerasan berbasis gender. Hal ini tidak terlepas dari upaya pengorganisasian dan advokasi perempuan pekerja rumahan yang dilakukan oleh komunitas maupun organisasi akar rumput.

> "Tapi kita sepakat bahwa di titik itu memang banyak kerawanan disitu karena mereka lebih efisien kalo modelnya borongan seperti itu dari perusahaan._Bukan karyawan lah istilahnya, jadi jejaknya agak panjang. Kemarin sudah disampaikan juga. Kami koordinasinya dengan Dinas Tenaga Kerja, kalo bila terjadi kekerasan kan melapornya ke kami, namun untuk pemenuhan hak-haknya oleh Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) itu hanya untuk

> karyawannya. Akan tetapi tetap ya kalau untuk kekerasan pasti kita dampingi" (Sekda Pemerintah Provinsi Provinsi Jawa Tengah, FGD Mei 2023)

Meski Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Tengah telah memiliki Perda No. 2 Tahun 2021, namun kebijakan tersebut belum secara spesifik dapat menjangkau persoalan ketenagakerjaan yang dihadapi perempuan pekerja rumahan. Pemerintah provinsi sendiri mengatakan bahwa ranah persoalan ketenagakerjaan menjadi tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja. Sementara itu, DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah berfokus pada upaya pencegahan, penanganan, dan perlindungan perempuan pekerja rumahan yang menjadi korban kekerasan berbasis gender. Kekerasan ini termasuk yang terjadi baik di ranah domestik maupun publik.

Jawa Timur

Di Jawa Timur, sistem pengawasan pemerintah daerah terhadap industri masih berfokus di sektor formal. Sementara itu, sektor informal belum dapat terjangkau. Diskusi Komnas Perempuan dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Jawa Timur menunjukkan bahwa persoalan pengawasan masih terbatas di tingkat kabupaten/kota sehingga masih perlu terus didukung dan dikomunikasikan. Menurut pemerintah provinsi, pengaduan yang masuk dalam kurun waktu 3 tahun terakhir terkait dengan hubungan kerja, upah, dan jaminan sosial, khususnya pada pekerja sektor formal.

> "[urusan] hubungan kerja itu sebenarnya tidak ada di kami itu, di kabupaten kota. Saya sudah sering kali menyampaikan ke kawan-kawan di kabupaten kota tolonglah diurus diselesaikan kalau ada industri berdiri langsung di-*capture* bagaimana hubungannya kerjanya. Ya penanganan mengenai hubungan industrial ini paling terlambat menurut saya baik itu di pekerjaan-pekerjaan formal maupun informal...Hampir tahun 2-3 tahun belakangan ini pengaduan masalah [perempuan] itu sudah hampir tidak ada, jadi yang menonjol sekarang itu justru karena hubungan kerja, upah, BPJS" (Disnakertrans Provinsi Jawa Timur, FGD Juni 2023)

Sementara itu, hasil diskusi Komnas Perempuan dengan Walikota Malang menunjukkan bahwa pemerintah masih belum memahami sistem POS (*putting out system*) yang diterapkan dalam kerja rumahan. Minimnya pengetahuan ini berdampak pada minimnya pengakuan dan perlindungan. Sejauh ini, pemerintah Kota Malang telah memiliki program penyediaan BPJS Kesehatan bagi masyarakat miskin, termasuk bagi pekerja rumahan. Namun, dalam konteks penyediaan dan fasilitasi BPJS Ketenagakerjaan, pemerintah kota mengatakan masih perlu berkoordinasi dengan pemerintah provinsi dan pusat untuk memastikan sinkronisasinya dengan berbagai kebijakan yang telah ada. Situasi ini menunjukkan bahwa di level daerah informasi mengenai keberadaan pekerja rumahan belum cukup dipahami oleh pemangku kebijakan. Ditambah lagi, ketiadaan kebijakan di level nasional yang mendukungnya.

Sumatera Utara

> "Upah minimum itu sekarang hanya untuk perusahaan besar dan perusahaan sedang. Jadi untuk satuan hasil di UU disebutkan, upahnya itu tergantung kesepakatan para pihak. Jadi ini yang harusnya kita edukasi adalah bagaimana mereka [pekerja rumahan] bisa punya posisi tawar yang bagus. Posisi tawarnya bagus kemarin waktu kita buat bobot untuk pekerjaan itu kira-kira satu hari berapa maksimalnya. Nah kemarin memang kita arahnya kesana. Jadi itu sudah kita pikirkan. Kita pengalaman juga kan di Binjai kan kebakaran gak ada yang tahu nih. Jadi saran kita, nanti kita koneksikan dengan pemerintah daerah setempat, misalnya camat nya. Jadi mereka yang pekerja rumahan harus terkoneksi dengan camatnya, jadi ada pantauannya. Karena kalau Disnaker terlalu jauh, jadi nanti Disnaker kerja sama dengan kecamatan. Itu sudah kita konsep, cuma karena tidak boleh dibuat Perda nya, karena UU nya tidak mengatur, jadi nggak boleh" (Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, FGD Juli 2023)

Selain hambatan advokasi kebijakan perlindungan di atas, terdapat juga upaya dari pemerintah daerah Sumatera Utara untuk memastikan kepemilikan jaminan sosial bagi pekerja rentan. Upaya ini dilakukan dengan alokasi APBD untuk menanggung beban biaya iuran oleh kelompok pekerja. Kelompok pekerja sektor informal dan pekerja rumahan dapat mengajukan diri untuk mendaftar baik secara

individu maupun kolektif. Program ini terus didorong oleh Dinas Ketenagakerjaan dan diupayakan ada peningkatan kuota atau alokasi anggaran.

> "Walaupun perda itu belum ada, sebenarnya arah memperhatikan pekerja rumahan ini Pemerintah Provinsi Sumatera Utara itu secara nyata sudah mengalokasikan anggaran untuk iuran BPJS nya tenaga kerja untuk tenaga kerja yang rentan, termasuk yang pekerja rumahan. Tahun lalu itu sudah ada 10.000 walaupun mungkin itu beragam dibiayai, dan saat ini kita akan menyediakan lagi untuk 12.000 orang. Kemarin sudah terealisasi 10.400 ya, mungkin kita akan terus tambah. Jadi harapannya, bahkan kita sudah menyiapkan aplikasi nanti supaya bisa mendaftarkan dirinya sendiri ke aplikasi itu. Tentu mungkin itu bisa sendiri, bisa juga komunitas atau mungkin lembaga yang mendaftarkan. Itu tujuannya adalah ya itu tadi untuk yang pekerja-pekerja rentan supaya mendapatkan jaminan itu" (Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, FGD Juli 2023)

Dari hasil pemantauan mengenai tantangan kebijakan di 3 provinsi di atas menunjukkan bahwa perspektif pemangku kebijakan terhadap perlindungan pekerja rumahan sangatlah beragam. Sebagian besar pemangku kebijakan belum memahami karakteristik pekerja rumahan dan urgensi perlindungan. Hal ini menunjukan bahwa masih ada hambatan dalam hal pengetahuan mengenai pekerja rumahan di pemerintah daerah. Lebih jauh, kekosongan hukum di tingkat nasional mengenai perlindungan pekerja rumahan juga membuat pemangku kebijakan di tingkat daerah tidak terlalu memberikan perhatian pada persoalan pekerja rumahan di daerahnya.

3.6 Tantangan Advokasi Kebijakan

Jawa Tengah

Di Jawa Tengah, kekosongan hukum ketenagakerjaan yang dapat menjangkau persoalan pekerja rumahan menjadi salah satu tantangan dalam pemenuhan hak atas kerja layak. Hal ini diungkapkan oleh oleh LBH Semarang yang terus melakukan advokasi kebijakan ketenagakerjaan perempuan pekerja rumahan sejak tahun 2016. LBH Semarang bersama dengan organisasi pekerja rumahan

mendorong adanya Peraturan Gubernur terkait perlindungan pekerja rumahan. Di tahun 2020, bersama dengan LKS Tripartit Jawa Tengah dan Biro Hukum, itu juga sudah merancang *draft* dan naskah akademik Peraturan Gubernur (Pergub) perlindungan pekerja rumahan. Selain advokasi kebijakan, LBH Semarang juga mendampingi perempuan pekerja rumahan yang berhadapan dengan hukum.

> "Di tahun 2018, LBH Semarang mendampingi dua pekerja rumahan di Ungaran tepatnya PT Ara Shoes, dia di PHK secara sepihak. Itu dapat melihat di Putusan PHI Semarang No.26/PDT/PHI/2018/PN.Smg, disitu hakim selaku yang memiliki kewenangan untuk mengadili menyatakan bahwa pekerja rumahan atau memutuskan dari kedua orang itu memang sebagai pekerja, sehingga dapat menjadi cantolan" (LBH Semarang, FGD Mei 2023)

Menurut LBH Semarang, putusan hakim bisa dijadikan penguat dalam penyelesaian kasus ketenagakerjaan yang dihadapi perempuan pekerja rumahan. Meski telah ada praktik baik advokasi tersebut dan pengakuan dari pemerintah daerah tentang keberadaan perempuan pekerja rumahan, namun masih ada tantangan kebijakan yg dihadapi. Dari perspektif pemerintah provinsi, ketiadaan payung hukum di level nasional masih menjadi hambatan bagi pemerintah daerah untuk menjangkau dan memberikan perlindungan terhadap perempuan pekerja rumahan.

Jawa Timur

Di Jawa Timur, advokasi kebijakan telah dilakukan oleh salah satunya JPPRI Kota dan Kabupaten Mojokerto. Dalam wawancara dengan Komnas Perempuan disebutkan bahwa JPPRI melakukan berbagai upaya advokasi diantaranya penyediaan ruangan belajar untuk JPPRI, advokasi upah kerja, dan ketersediaan perlindungan sosial bagi pekerja rumahan. Dalam proses advokasinya, JPPRI memanfaatkan momen politik pada proses Pilkada dengan melobi calon walikota. Menurut ketua JPPRI Kota dan Kabupaten Mojokerto, advokasinya berhasil yakni JPPRI difasilitasi ruangan untuk belajar oleh Dinas Sosial. Sementara itu, terkait advokasi untuk kenaikan upah dan perlindungan sosial, JPPRI Mojokerto mengatakan belum mendapatkan hasil yang diharapkan.

> "Saya minta tempat untuk belajar Karena kan JPPRI gak punya gedung. Nah kalau di sini kan sempit, ini kan rumah gitu, Terus akhirnya ya itu yang

> mungkin yang sekarang digandeng sama dinsos itu, difasilitasi tempat untuk belajar JPPRI" (JPPRI Kota dan Kabupaten Mojokerto, wawancara Juni 2023).
>
> "Dari dulu itu memang kita utarakan terus ke Walikota untuk supaya majikan-majikan ini memberikan kewajiban kepada buruh yang bekerja di situ, upah yang kayak dan memberikan BPJS Ketenagakerjaan itu tapi ya sampai sekarang belum terlaksana" (JPPRI Kota dan Kabupaten Mojokerto, wawancara Juni 2023).

Dalam hal advokasi, JPPRI di Jawa Timur berharap adanya pendataan yang lebih masif pada pekerja rumahan. Dengan demikian, diharapkan adanya pengakuan dan perlindungan bagi perempuan pekerja rumahan di berbagai wilayah. Lebih jauh menurut JPPRI di Jawa Timur, tantangan yang juga dihadapi adalah pengetahuan, perspektif, dan komitmen pemangku kebijakan dalam mengalokasikan dana APBD untuk perlindungan pekerja rumahan.

Sumatera Utara

Di Sumatera utara telah ada advokasi kebijakan perlindungan pekerja rumahan yang dilakukan oleh BITRA Indonesia sejak tahun 2014 hingga saat ini. BITRA Indonesia telah mendampingi perempuan pekerja rumahan di 4 Kabupaten/Kota di Provinsi Sumatera Utara yakni di Kota Medan, Kabupaten Langkat, Kota Binjai, dan Kabupaten Deli Serdang. Menurut data BITRA Indonesia, ada sekitar 2.800 pekerja rumahan yang tersebar di 4 kabupaten ini. Salah satu kebijakan yang didorong adalah Rancangan Peraturan Daerah (Ranperda) Ketenagakerjaan yang di dalamnya membuat klausul untuk perlindungan perempuan pekerja rumahan.

Di tahun 2015, BITRA memulai merumuskan Naskah Akademik (NA) Ranperda Ketenagakerjaan dan melakukan konsultasi publik dengan pekerja rumahan. BITRA bekerja sama dengan berbagai organisasi masyarakat sipil di Sumatera Utara untuk mendorong pembentukan dan pengesahan Ranperda tersebut. Beberapa organisasi yang terlibat yakni LBH Medan dan LBH APIK. Kemudian di tahun 2016, BITRA melakukan lobi dan audiensi untuk menyempurnakan Ranperda tersebut dan mengajukan usulan ke Komisi E DPRD Provinsi Sumatera Utara. Ranperda tersebut kemudian masuk dalam program kerja penyusunan peraturan daerah melalui SK nomor 34 tahun 2016.

Di tahun 2017, BITRA bersama tenaga ahli dari Komisi E DPRD Provinsi Sumatera Utara melakukan diskusi untuk merevisi rumusan narasi dan pasal dalam Ranperda tersebut. Di tahun ini juga terjadi berbagai dialog dengan pemerintah pusat diantaranya Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri), Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker), Komisi IX DPR RI. Pada periode ini juga terlaksana Rapat Dengar Pendapat (RDP) antara pemerintah dengan pekerja rumahan. Di tahun 2018, setelah melalui proses revisi yang panjang, dilakukan penyerahan Ranperda Ketenagakerjaan kepada Komisi E DPRD Provinsi untuk dapat segera disahkan dan dilanjutkan proses pembuatan Naskah Akademik yang melibatkan Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara. Pada tahun 2019, Ranperda ini ditetapkan menjadi Ranperda inisitiaf dan masukan dalam program legislasi daerah (Prolegda).

> "Pada 29 Juli 2019, dalam rapat paripurna dialkukan pembahasan terhadap Ranperda ini. Jadi udah sampe paripurna kita mbak sebenarnya. Paripurna menyampaikan penjelasan panitia khusus tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan, dihadiri oleh lengkap ya waktu itu ya. Setelah itu kita diskusi tematik dengan Disnaker, karena ada istilah yang tidak disetujui [yakni] antara pekerja rumahan dan pekerja mandiri. Jadi istilah saja mbak, berdebatnya sampai lebih dari 1 tahun. Pekerja rumahan sepertinya mereka tidak bersetuju, mereka mengusulkan untuk masuk aja kategori pekerja mandiri karena ada dasar hukumnya, di UU nya ada" (BITRA Indonesia, FGD Juli 2023).

Selanjutnya, masih di tahun 2019, Ranperda kemudian didiskusikan kembali dengan Kemendagri. Menurut BITRA Indonesia, hasil diskusi dengan Kemendagri tidak sesuai harapan semangat advokasi pengakuan dan perlindungan pekerja rumahan. Hasil masukan dari Kemendagri adalah menghapus Pasal 31 hingga 40 dalam Ranperda yang merupakan inti dari advokasi hak pekerja rumahan. Menurut BITRA Indonesia, pemerintah daerah Sumatera Utara telah memberikan dukungan untuk terbitnya kebijakan ini, namun di tingkat nasional justru dukungannya belum maksimal.

> "Sayangnya fasilitasi ke Kemendagri tadi mentok pak. Jadi hasilnya kurang maksimal walaupun seluruh *stakeholders* Sumatera Utara dukungannya sudah *clear*, sudah sangat luar biasa, terutama

> Disnaker Sumatera Utara sangat mendukung terbitnya kebijakan ini. Namun kendala kami ada di Kementerian di Jakarta" (BITRA Indonesia, FGD Juli 2023).

Upaya advokasi ini didukung oleh berbagai pihak termasuk pemerintah daerah tetapi mengalami hambatan. Hambatan ini berasal dari kekosongan hukum di tingkat nasional sehingga pemerintah daerah tidak memiliki landasan untuk menerbitkan Peraturan Daerah. Disnaker Provinsi Sumatera Utara mengatakan bahwa mereka telah mendukung upaya perlindungan pekerja rumahan, mulai dari standar pengupahan per satuan hasil hingga skema pemantauan mulai dari tingkat kecamatan.

Dari hasil pemantauan mengenai tantangan advokasi kebijakan dari perspektif organisasi di 3 provinsi di atas menunjukkan bahwa: 1) Telah ada upaya advokasi yang dilakukan kelompok pekerja rumahan dan organisasi di tingkat lokal untuk mendorong kebijakan perlindungan pekerja rumahan; 2) Masih ada hambatan dalam hal pengetahuan mengenai pekerja rumahan di pemerintah daerah dan kekosongan hukum di tingkat nasional; 3) Telah ada praktik baik di mana pemerintah daerah mengupayakan penghapusan kekerasan berbasis gender dan ketersediaan jaminan sosial bagi perempuan pekerja rumahan.

BAB IV
ANALISIS

Perempuan pekerja rumahan mengalami kondisi kerja tidak layak, kekerasan berbasis gender, dan minimnya pemenuhan hak maternitas. Perempuan pekerja rumahan mengalami kerentanan berlapis karena berbagai bentuk ketidakadilan yang dialaminya sebagai perempuan secara biologis, perempuan dengan beban kerja pengasuhan, perempuan sebagai pekerja sektor informal, dan perempuan sebagai kelas ekonomi bawah. Pengabaian terhadap kerentanan berlapis yang dialami perempuan pekerja rumahan merupakan pelanggaran terhadap berbagai instrumen dan kebijakan terkait hak asasi manusia, hak-hak perempuan, dan hak asasi pekerja di tingkat internasional maupun nasional. Pada bab ini diuraikan hasil analisis terhadap persoalan-persoalan yang dialami perempuan pekerja rumahan di 3 provinsi.

4.1 Kerentanan Berlapis

Berdasarkan hasil pemantauan Komnas Perempuan ditemukan bahwa perempuan pekerja rumahan mengalami kerentanan berlapis. Perempuan pekerja rumahan memiliki ragam identitas: sebagai pekerja sektor informal, sebagai perempuan dengan peran gender, dan sebagai perempuan dengan fungsi reproduksi biologis. Identitas ini saling beririsan (*intersect*) dan saling mempengaruhi dalam membentuk kerentanan yang berlapis dan khas bagi perempuan pekerja rumahan. Dalam bagian ini dijelaskan bagaimana identitas tersebut membuat perempuan pekerja rumahan mengalami kondisi kerja tidak layak, kekerasan berbasis gender, pengabaian hak maternitas.

Tabel 4.1 Peta Kerentanan Berlapis Perempuan Pekerja Rumahan

Identitas	Persoalan	Kerangka Konsep
Sebagai perempuan pekerja	- Dipekerjakan di sektor informal - Tidak ada perjanjian kerja - Bekerja di dalam rumah - Bekerja dalam waktu panjang - Tidak disediakan alat kerja - Mendapat upah rendah - Tidak mendapatkan THR - Pengabaian terhadap risiko kerja - Tidak diberikan jaminan sosial - Tidak mengetahui pemberi kerja - Tidak ada keberlanjutan kerja	Kerja Layak

Identitas	Persoalan	Kerangka Konsep
Sebagai perempuan dengan peran gender di rumah, komunitas, tempat kerja	- Kekerasan ekonomi - Kekerasan verbal dan psikologis dari pasangan (dimarahi suami) - Kekerasan verbal dan ekonomi dari pemberi kerja (perantara atau agen) - Kekerasan seksual non fisik dari sesama pekerja - Beban ganda kerja domestik	Kekerasan Berbasis Gender
Sebagai perempuan dengan fungsi biologis	- Gangguan menstruasi - Gangguan kehamilan - Penyakit kesehatan reproduksi (miom) - Beban pengasuhan anak setelah melahirkan	Hak Maternitas
Sebagai kelas sosial menengah bawah	- Dampak COVID-19 yang membuat kondisi ekonomi dan kehidupan semakin rentan	Krisis dan Kerentanan Sektor Informal

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa perempuan pekerja rumahan mengalami kerentanan berlapis, artinya bukan hanya satu sumbu kerentanan *(singular axis).* Analisa interseksional berupaya melihat persoalan yang dialami suatu kelompok secara kompleks dan dinamis. Berikut ilustrasi diagram untuk memperlihatkan titik persinggungan antara kategori identitas yang dimiliki perempuan pekerja rumahan (yang telah diuraikan di atas).

Grafik 4.2 Kerentantan Berlapis Perempuan Pekerja Rumahan



Sumber: Diolah oleh penulis

4.1.1 Kerja (Tidak) Layak

Perempuan pekerja rumahan dengan identitasnya sebagai pekerja mengalami situasi kerja tidak layak. Dalam agenda kerja kayak yang dijamin oleh ILO dan sebagai salah satu tujuan dari SDGs terdapat indikator yang dapat dicek dalam praktik kerja rumahan. Indonesia sendiri telah mengembangkan 8 indikator kerja layak merujuk pada publikasi Organisasi Buruh Internasional (*International Labour Organization*/ILO). Delapan indikator kerja layak tersebut adalah: a) Kesempatan kerja; b) Pendapatan yang setara dan pekerjaan yang produktif; c) Jam kerja yang layak; d) Pekerjaan yang harus dihapuskan; e) Stabilitas dan jaminan pekerjaan; f) Kesempatan dan perlakukan yang setara dalam pekerjaan; g) Jaminan sosial; h) Dialog sosial, representasi pekerja dan pengusaha (BPS, 2024). Dalam sub bab ini, hasil pemantauan Komnas Perempuan dianalisis dengan indikator kerja layak

sehingga dapat dilihat sejauh mana praktik kerja layak di dalam sistem kerja rumahan. Dengan demikian, kita dapat melihat apakah praktik kerja rumahan sesuai dengan tujuan pemerintah untuk menyediakan lapangan kerja yang layak bagi seluruh penduduk Indonesia.

a. **Kesempatan kerja:** perempuan pekerja rumahan adalah mereka yang tidak mendapatkan kesempatan kerja yang produktif karena sistem pasar tenaga kerja. Pasar tenaga kerja belum memberikan peluang yang sama bagi perempuan untuk mengakses pekerjaan yang layak dan menjamin kebutuhan khusus mereka, salah satunya menyoal pengasuhan. Perempuan pekerja rumahan memiliki melakukan kerja rumahan karena dianggap menawarkan fleksibilitas sehingga mereka bisa bekerja sekaligus bekerja merawat rumah dan anak. Selain itu perempuan juga terpaksa harus bekerja di sektor ini karena mereka berhenti dari pabrik, perusahaan bangkrut, dan dilema dengan beban kerja domestik.

   Dalam Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW) Tahun 1979 yang telah diratifikasi dengan UU No. 7 Tahun 1984 disebutkan bahwa negara harus menjamin perempuan mendapatkan kesempatan kerja yang sama (Pasal 2). Dalam kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia, memang tidak ada diskriminasi eksplisit yang melarang perempuan terlibat dalam pasar tenaga kerja. Tetapi, diskriminasi ini masih terjadi di mana peluang perempuan untuk masuk pasar tenaga kerja terhambat karena peran gender yang dilekatkan pada mereka: sebagai istri dan sebagai ibu. Fenomena ini terlihat pada hasil pemantauan Komnas Perempuan terhadap perempuan pekerja rumahan di 3 provinsi. Perempuan harus berhenti bekerja saat mereka menikah dan memiliki anak, kemudian terjebak dalam sistem kerja POS (*putting out system*).

b. **Pendapatan yang setara dan pekerjaan yang produktif:** perempuan pekerja rumahan tidak mendapatkan upah layak yang dihitung berdasarkan waktu atau hasil kerja. Dalam sistem kerja rumahan, upah dihitung berdasarkan satuan hasil kerja. Namun, upah ini sangat kecil karena ada rantai perintah kerja dari pemberi kerja utama, perantara 1, perantara 2, perantara n,...., perempuan pekerja rumahan. Hasil pemantauan menunjukkan bahwa upah yang didapat oleh perempuan pekerja rumahan per bulan

yakni diantara Rp. 500.000-Rp. 2.500.000. Upah ini secara rata-rata masih di bawah UMR masing-masing wilayah pemantauan. Dengan pendapatan sejumlah itu, perempuan pekerja rumahan masih berada dalam kategori menengah miskin meski telah bekerja.

c. **Jam kerja yang layak:** Perempuan pekerja rumahan tidak memiliki standar jam kerja layak (48 jam per pekan). Mereka bekerja berdasarkan target kerja yang diberikan pemberi kerja perantara. Hasil pemantauan di 3 provinsi menunjukkan perempuan pekerja rumahan bekerja lebih dari 8 jam sehari. Kemudian, menjelang perayaan hari raya Idul Fitri, mereka bekerja lebih lama hingga 20 jam untuk memenuhi target kerja. Hal ini tentu tidak sesuai dengan kebijakan ketenagakerjaan yang ada. Di dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) telah diatur mengenai waktu kerja yang harus dijamin oleh pengusaha kepada pekerja. Dalam Pasal 77 UU Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa setiap pengusaha harus mengacu pada ketentuan waktu kerja yaitu 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam sepekan untuk 6 (enam) hari kerja atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam sepekan untuk 5 (lima) hari kerja.

   Selanjutnya, dalam pemantauan yang dilakukan, perempuan pekerja rumahan tidak mendapatkan upah lembur apabila mereka mengerjakan pesanan dalam jumlah banyak dan waktu yang lebih panjang daripada umumnya. Hal ini tidak sejalan dengan Pasal 78 UU Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa kewajiban pengusaha dalam memberikan upah lembur pekerja yang bekerja melebihi waktu kerja sebagaimana disebutkan pada pasal sebelumnya. Meski UU Ketenagakerjaan di Indonesia masih bias sektor formal, namun kebijakan ini masih menjadi satu-satunya acuan untuk menjamin kerja layak bagi perempuan pekerja rumahan.

   Jam kerja yang panjang juga membuat perempuan pekerja rumahan tidak memiliki keseimbangan kerja karena rumah sebagai ruang privat berubah menjadi ruang kerja. Perempuan pekerja rumahan bekerja di dalam rumah dan menanggung beban kerja domestik dan pengasuhan sekaligus. Dalam beberapa kasus, justru perempuan pekerja rumahan berisiko mengalami kekerasan berbasis gender dan penyakit akibat kerja. Kekhasan ini tidak dimiliki oleh perempuan pekerja sektor formal.

d. **Pekerjaan yang harus dihapuskan, mencakup pekerja anak dan perbudakan:** Sistem kerja POS dalam kerja rumahan membuka peluang besar bagi keterlibatan anak. Beberapa perempuan pekerja rumahan mengaku bahwa mereka memperbantukan anak mereka pada sebagian proses penyelesaian pekerjaan. Ini menjadi situasi yang dilematis bagi konteks kerja rumahan, karena ada dinamika ekonomi di dalamnya. Apabila perempuan pekerja rumahan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah banyak dan cepat, maka upah yang didapat akan besar dan potensi diberikan pesanan lagi tinggi. Dengan demikian, ada kecenderungan untuk melibatkan anggota keluarga termasuk anak. Terlebih lagi, tidak ada jarak antara ruang kerja dan ruang domestik di dalam rumah. Keterlibatan anak sebagai pekerja akhirnya menjadi sesuatu yang dianggap "wajar" dan "tidak terlihat" dalam rantai produksi kerja rumahan.

   Di dalam UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pengusaha (pemberi kerja) dilarang mempekerjakan anak (Pasal 68). Namun, terdapat pengecualian di dalamnya yakni bagi anak usia 13 sampai dengan 15 tahun, dapat melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan kesehatan, fisik, dan mental serta sosial si anak (Pasal 69 ayat (1)). Dalam konteks kerja rumahan, keterlibatan pekerja anak menjadi kompleks karena pemberi kerja utama tidak merasa bertanggung jawab atas situasi ini karena tidak ada perintah kerja yang diberikan kepada anak. Di sisi lain, terdapat cara pandang umum di dalam masyarakat bahwa "anak semestinya membantu orang tua". Di saat yang bersamaan, data pemantauan juga menunjukkan bahwa kerja rumahan bukanlah pekerjaan yang ringan dan bahkan berdampak pada kesehatan para pekerjanya.

e. **Stabilitas dan jaminan pekerjaan:** Perempuan pekerja rumahan tidak memiliki jaminan keberlanjutan kerja. Hal ini disebabkan oleh sifat kerja rumahan yang berubah-ubah/tidak tetap dan adanya relasi kuasa antara pemberi kerja (utama maupun perantara) dan pekerja. Situasi mengakibatkan adanya ketergantungan pekerja dengan pemberi kerja yang dalam kasus tertentu berujung pada kekerasan ekonomi. Dari hasil pemantauan, perempuan pekerja rumahan berisiko kehilangan pekerjaan dan upahnya tidak dibayarkan apabila: a) sakit dan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan; b) hasil pekerjaan dianggap tidak sesuai; c) melakukan protes atau menuntut kenaikan upah. Alasan-alasan itu seringkali menjadi dasar

untuk pemberi kerja tidak memberikan pekerjaan. Dalam konteks ini, alasan tersebut mengandung bias yang merugikan kelompok perempuan pekerja rumahan.

Stabilitas pekerjaan juga dipengaruhi dengan kondisi kerja yang menjamin kesehatan fisik dan mental. Hasil pemantauan menunjukkan bahwa perempuan pekerja rumahan berisiko mengalami kecelakaan dan penyakit akibat kerja saat bekerja di dalam rumah. Risiko kerja ini memengaruhi kondisi fisik dan psikis perempuan pekerja rumahan. Di dalam rumah, risiko kerja berupa kecelakaan kerja: tertusuk jarum, tangan panas, tertusuk besi, sesak nafas, dan lain sebagainya. Kemudian, penyakit akibat kerja yang ditemui antara lain dehidrasi, kram kaki, dan gangguan kesehatan reproduksi. Risiko ini terjadi karena ketiadaan alat pelindung diri yang disediakan oleh perusahaan. Selain itu, risiko ini tidak hanya dimiliki oleh perempuan pekerja rumahan tetapi juga anggota keluarga yang terlibat dalam kerja rumahan.

f. **Kesempatan dan perlakuan yang sama dalam pekerjaan**: Perempuan pekerja berisiko mengalami kekerasan ekonomi berupa upah tidak dibayarkan. Dalam kasus perempuan pekerja rumahan sakit dan baru bisa menyelesaikan sebagian pekerjaan, maka seringkali upah tidak dibayarkan. Perempuan pekerja rumahan juga rentan mengalami ancaman dan diskriminasi pekerjaan karena menuntut haknya. Hal ini dialami oleh sebagian kelompok perempuan pekerja rumahan yang berupaya untuk bernegosiasi kenaikan upah. Situasi ini diperparah dengan ketiadaan perjanjian kerja tertulis yang dimiliki pekerja rumahan, sehingga pola perilaku diskriminatif terus menerus berulang.

g. **Jaminan sosial:** Kepemilikan jaminan sosial ketenagakerjaan oleh pekerja rumahan beragam. Beberapa perempuan pekerja rumahan memiliki status kepesertaan aktif di BPJS Ketenagakerjaan, namun sebagian besar lainnya tidak memiliki. Pemberi kerja pun tidak memfasilitasi pembayaran iuran kepesertaan ini. Apabila perempuan pekerja rumahan ingin menjadi peserta aktif, maka mereka harus membayar iuran per bulannya. Pembayaran iuran secara mandiri ini bagi sebagian besar pekerja rumahan dianggap beban di tengah upah yang kecil dan ketidakpastian pekerjaan.

h. **Dialog sosial, representasi pekerja, dan pengusaha:** Elemen ini meliputi kebebasan berorganisasi, hak daya tawar kolektif, dan konsultasi tripatrit. Dalam konteks perempuan pekerja rumahan, dialog sosial ini hampir sangat sulit dilakukan. Mayoritas perempuan pekerja rumahan tidak mengetahui pemberi kerja utama dan tidak memiliki akses untuk melakukan dialog langsung.

Dari 8 indikator kerja layak di atas, dapat disimpulkan bahwa perempuan pekerja rumahan mengalami kerja tidak layak. Tidak ada satupun kriteria kerja layak yang ditemukan dari hasil analisis. Perempuan pekerja rumahan mengalami berbagai situasi: tidak memiliki perjanjian kerja tertulis; bekerja dalam waktu panjang (8 jam-15 jam per hari), penggunaan alat kerja pribadi, upah kerja di bawah ketentuan upah minimum, tidak memiliki BPJS Ketenagakerjaan, risiko Kesehatan dan Keselamatan Kerja/K3 (mulai dari kecelakaan kerja ringan, sakit pinggang, sesak nafas, asma, gangguan paru-paru, kaki tidak bisa bergerak), keterlibatan anggota keluarga tak berbayar (suami, anak, dan saudara), dan tidak memiliki kepastian atas pekerjaan yang berkelanjutan.

Padahal di dalam Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women/CEDAW) yang telah diratifikasi Indonesia melalui UU RI No. 7 Tahun 1984, telah memandatkan negara untuk wajib berupaya mewujudkan keadilan di tempat kerja–yang sejalan dengan konsep indikator kerja layak di atas. Pada Pasal 11 konvensi ini disebutkan negara wajib memenuhi hak perempuan yang sama dengan laki-laki sebagai berikut: a) Hak untuk bekerja; b) Hak atas kesempatan kerja yang sama; c. Hak atas kebebasan memilih profesi dan pekerjaan; d) Hak atas persamaan pendapatan termasuk tunjangan; e) Hak atas jaminan sosial; f) Hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan dalam kondisi kerja, termasuk atas perlindungan untuk reproduksi.

Selanjutnya, perlindungan bagi pekerja rumahan juga telah didorong melalui instrumen internasional yang spesifik yakni Konvensi ILO 177 tentang Kerja Rumahan. Pada pasal 4 ayat (2) disebutkan bahwa kesetaraan perlakuan akan dipromosikan, khususnya terkait dengan: (a) Hak pekerja rumahan untuk mendirikan atau bergabung dengan organisasi atas pilihan mereka sendiri dan untuk berpartisipasi dalam kegiatan organisasi tersebut; (b) Perlindungan terhadap diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan; (c) Perlindungan terkait dengan aspek

kesehatan dan keselamatan kerja; (d) Upah; (e) Perlindungan jaminan keamanan sosial sesuai dengan peraturan yang berlaku; (f) Akses untuk mendapatkan pelatihan; (g) Umur minimum untuk penerimaan kerja atau bekerja; dan (h) Perlindungan melahirkan.

Kondisi kerja tidak layak yang dialami perempuan pekerja rumahan menunjukkan bahawa perempuan pekerja sektor informal memiliki kerentanan berbasis gender (*gender-based vulnerability*) yang berujung pada marginalisasi dan kemiskinan. Di Indonesia, lebih banyak perempuan yang bekerja di sektor informal (BPS, 2024). Di tahun 2023, dari 59,11% pekerjaan di sektor informal, sebanyak 64,25% diisi oleh kelompok perempuan. Data ini belum termasuk jenis pekerjaan informal yang tidak terdata seperti kerja rumahan. Sehingga data faktual memungkinkan angka yang lebih besar bagi kelompok perempuan.

Tabel 4.2 Proporsi Lapangan Kerja Informal Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin + Jumlah	Proporsi Lapangan Kerja Informal Menurut Jenis Kelamin		
	2021	2022	2023
Laki-laki	56,61	56,03	55,81
Perempuan	63,80	64,43	64,25
Laki-laki + Perempuan	59,45	59,31	59,11

Sumber: BPS (2024)

Kemudian, data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) tahun 2022, menunjukkan bahwa mayoritas perempuan baik di perkotaan maupun perdesaan bekerja di sektor informal. Di wilayah perkotaan, 52,24% perempuan bekerja di sektor informal, dan 79,08% untuk perempuan perdesaan. Ini menunjukkan prevalensi kerja informal perempuan di perdesaan lebih tinggi (KPPPA, 2024).

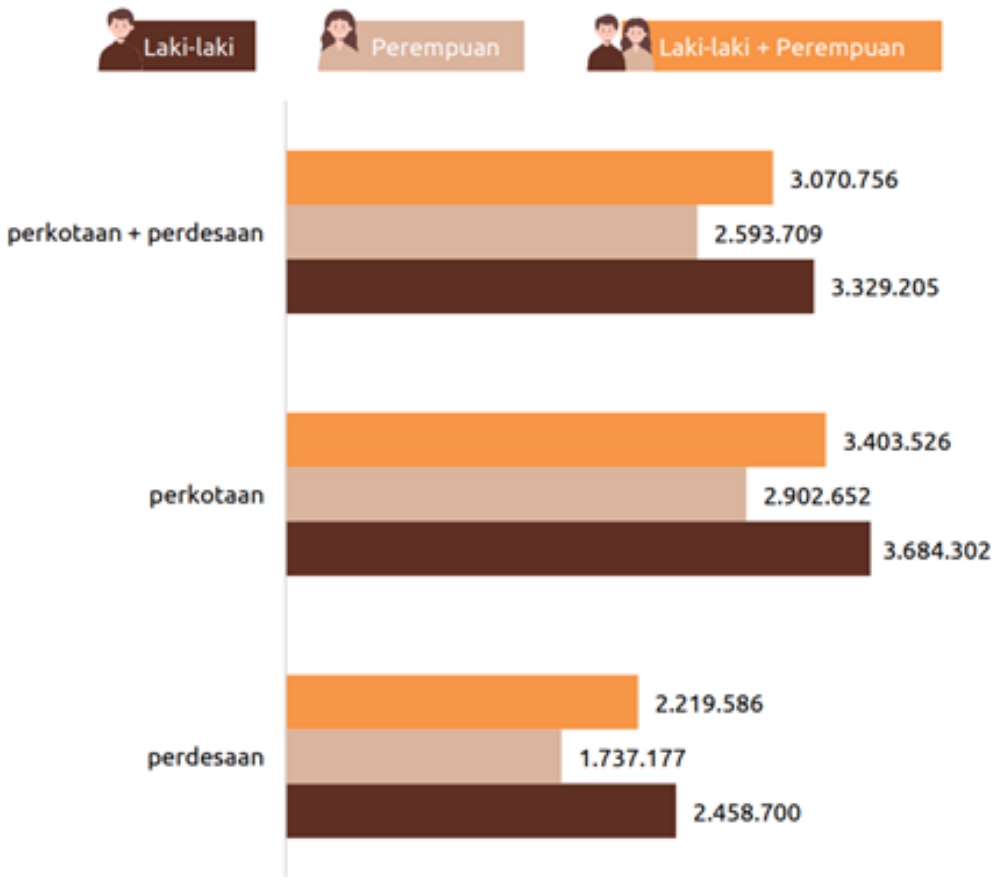
Tabel 4.3 Persentase Penduduk Usia 15 tahun yang Bekerja menurut Sektor Pekerjaan, Jenis Kelamin dan Tipe Daerah, 2022

Tipe Daerah/ Jenis Kelamin	Sektor Pekerjaan		Total
	Formal	Informal	
Perkotaan	**52,38**	**47,62**	**100**
Laki-laki	55,26	47,74	100
Perempuan	47,76	52,24	100
Perdesaan	**26,21**	**73,79**	**100**
Laki-laki	29,69	70,31	100
Perempuan	20,92	79,08	100
Perkotaan+Perdesaan	**40,69**	**59,31**	**100**
Laki-laki	43,97	56,03	100
Perempuan	35,57	64,43	100

Sumber: Profil Perempuan Indonesia Tahun 2023 (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, 2024)

Marginalisasi dan kemiskinan di sektor informal ini berwajah perempuan. Feminisasi kemiskinan merujuk pada fenomena perempuan memiliki proporsi lebih besar di masyarakat miskin dibandingkan laki-laki. Salah satu penyebab feminisasi kemiskinan adalah feminisasi kerja, yaitu adanya segregasi jenis pekerjaan tertentu, di mana perempuan mendapatkan pekerjaan dengan upah lebih rendah dari-pada laki-laki, dengan risiko kerja tinggi. Feminisasi kerja ini menyebabkan adanya bentuk-bentuk kerja yang khas dilakukan perempuan, seperti pekerjaan yang fleksibel, dikerjakan di rumah, paruh waktu, subkontrak, dan dengan upah yang jauh lebih sedikit. Data Sakernas tahun 2022 menunjukkan bahwa masih ada gap upah bagi pekerja laki-laki dan perempuan. Rata-rata upah perempuan Rp 2.593.709 sementara laki-laki Rp. 3.070.756 per bulan. Gap rata-rata upah ini secara umum persentasenya sama baik di wilayah perkotaan maupun perdesaan.

Tabel 4.4 Rata-Rata Upah/Gaji Bersih Penduduk Usia 15 tahun yang Bekerja menurut Jenis Kelamin dan Tipe Daerah, 2022

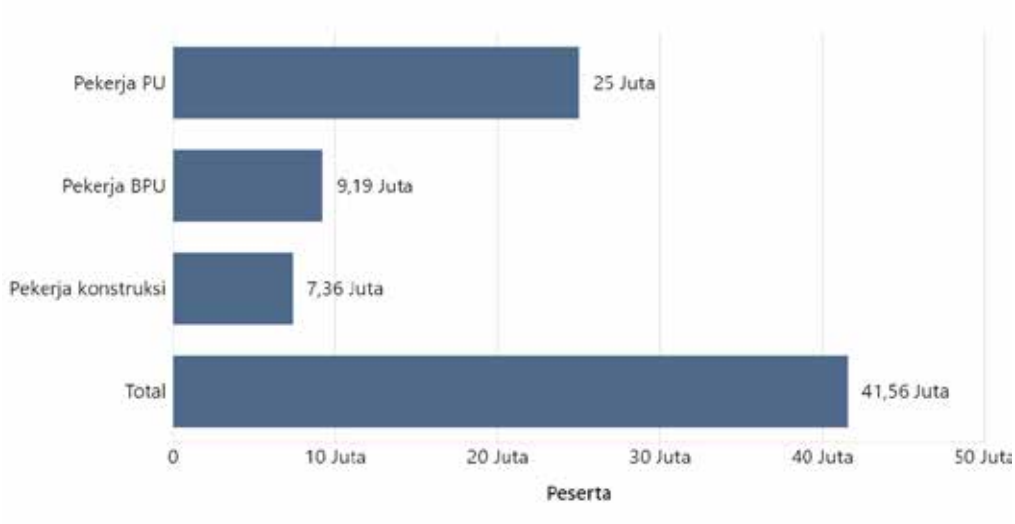


Sumber: Profil Perempuan Indonesia Tahun 2023 (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, 2024)

Dalam situasi kerja yang marginal, perempuan pekerja rumahan mengalami hambatan untuk mengakses jaminan sosial ketenagakerjaan. Dalam konteks kerja rumahan, hambatan ini disebabkan oleh keterbatasan kebijakan ketenagakerjaan dan kebijakan perlindungan sosial dalam menjangkau sektor informal. Data kepesertaan aktif BPJS Ketenagakerjaan tahun 2023 menunjukkan bahwa baru 9 juta pekerja sektor informal atau Pekerja Bukan Penerima Upah (BPU) yang terdaftar. Sementara itu untuk kategori Penerima Upah (PU) atau pekerja sektor formal jumlahnya sebesar 25 juta. Berdasarkan jenis kelamin, ada 28,98

juta pekerja laki-laki dan 12,57 juta pekerja perempuan yang terdaftar aktif dalam BPJS Ketenagakerjaan (Databoks Katadata, 2024).

Grafik 4.3 Jumlah Peserta Aktif BPJS Ketenagakerjaan Berdasarkan Segmen Kepesertaan (2023)



Sumber: Databoks diolah dari sumber data Kementerian Ketenagakerjaan dan BPJS Ketenagakerjaan (2024)

Situasi ini yang telah diuraikan di atas menunjukkan bahwa perempuan pekerja rumahan adalah salah satu dari sekian banyak pekerja sektor informal yang rentan karena kondisi kerja tidak layak. Hal ini diperparah dengan gap sektor formal dan informal, ketimpangan upah, dan kepemilikan BPJS Ketenagakerjaan yang dalam konteks Indonesia secara umum masih dialami oleh perempuan pekerja. Ini adalah situasi yang dihadapi perempuan pekerja rumahan karena identitasnya sebagai pekerja. Budaya patriarki dalam konteks dunia kerja juga membuat situasi perempuan pekerja semakin buruk karena perempuan dianggap bukan pencari nafkah utama dan tenaga kerja murah. Budaya patriarki membentuk feminisasi kerja pada sektor informal dengan upah rendah dan minim perlindungan (Marçal, 2020). Selanjutnya, perempuan pekerja rumahan memiliki lapis identitas lain yakni sebagai perempuan yang memiliki peran gender yang akan diuraikan pada sub-bab selanjutnya.

4.1.2. Kekerasan Berbasis Gender Perempuan Pekerja

Perempuan pekerja rumahan mengalami berbagai kekerasan berbasis gender karena identitasnya sebagai perempuan. Kekerasan berbasis gender merupakan salah satu bentuk ketidakadilan gender yang berakar pada budaya patriarki, di mana adanya perbedaan peran dan tanggung jawab yang dilekatkan pada perempuan dan laki-laki oleh masyarakat yang mengakibatkan berbagai kerugian–baik dialami oleh perempuan dan laki-laki (Faqih, 2008). Pada umumnya, ketidakadilan gender paling banyak merugikan perempuan karena perempuan secara sosial ditempatkan pada posisi yang lebih rendah daripada laki-laki. Dalam Rekomendasi Umum 19 ayat (1) Komite Penghapusan Diskriminasi terhadap Perempuan (1992) disebutkan bahwa bahwa kekerasan berbasis gender adalah sebuah bentuk diskriminasi yang secara serius menghalangi kesempatan perempuan untuk menikmati hak-hak dan kebebasannya atas dasar persamaan hak dengan laki-laki (Komnas Perempuan, 2011). Dalam konteks perempuan pekerja rumahan, kekerasan berbasis gender dialami baik di ranah rumah tangga (relasinya dengan suami), ranah komunitas (relasinya dengan masyarakat sekitar), dan ranah tempat kerja (relasinya dengan pemberi kerja).

Kekerasan berbasis gender yang dialami perempuan pekerja rumahan yakni kekerasan ekonomi dan verbal dari pemberi kerja maupun lingkungan kerja. Kekerasan ekonomi berupa upah tidak dibayarkan, upah ditahan, dan tidak diberikan pekerjaan. Kemudian, kekerasan verbal berupa omelan dari pemberi kerja dan kekerasan seksual non-fisik dari pekerja laki-laki. Selain itu perempuan pekerja rumahan juga mengalami kekerasan verbal di dalam rumah dan komunitas berupa: dimarahi suami, konflik karena pembagian kerja domestik, dimarahi tetangga karena menimbulkan kebisingan saat kerja di larut malam. Berbagai kekerasan yang dialami memiliki dampak psikis beragam pada perempuan pekerja rumahan. Beberapa pekerja rumahan mengatakan bahwa merasa sedih, malu, dan stres setelah selama dan pasca mengalami kekerasan.

Di Indonesia, Komnas Perempuan mencatat ada 289.111 kasus kekerasan berbasis gender yang dialami perempuan sepanjang tahun 2023. Dari angka tersebut, sebanyak 98,5% kasus merupakan kekerasan berbasis gender di ranah personal. Sementara itu, khusus data kekerasan berbasis gender yang diadukan kepada

Komnas Perempuan sebanyak 3.303 kasus, di mana 1.944 kasus kekerasan di ranah personal. Kasus kekerasan di ranah personal didominasi oleh Kekerasan terhadap Istri (KTI) sebanyak 674 kasus. Kemudian, kasus di ranah publik didominasi oleh kekerasan di ruang siber (927 kasus) dan kekerasan di tempat kerja (100 kasus).

Grafik 4.4 Data KBG terhadap Perempuan Selama 10 Tahun Berdasarkan 3 Sumber Data



Sumber: Catatan Tahunan 2023 (Komnas Perempuan, 2024)

Lebih lanjut, dalam konteks kebijakan, telah ada dasar hukum untuk melindungi dan memastikan perempuan pekerja bebas dari kekerasan. Konvensi ILO 190 mengenai Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja tahun 2019, mengakui bahwa kekerasan dan pelecehan di dunia kerja mempengaruhi kesehatan psikologis, fisik dan seksual seseorang, martabat, dan keluarga serta lingkungan sosial. Konvensi ini juga memperhatikan bahwa kekerasan dalam rumah tangga dapat mempengaruhi lapangan kerja, produktivitas, kesehatan dan keselamatan. Dengan demikian pemerintah, organisasi pengusaha dan pekerja, serta lembaga pasar tenaga kerja dapat membantu, sebagai bagian dari langkah-langkah lain, untuk mengenali, merespons dan mengatasi kekerasan tersebut.

Pada Pasal 3, Konvensi ILO 190, disebutkan bahwa kekerasan ditempat kerja yang dimaksud melingkupi: (a) Di tempat kerja, termasuk ruang publik dan pribadi

yang menjadi bagian dari tempat kerja; (b) Di tempat-tempat di mana pekerja dibayar, beristirahat atau makan, atau menggunakan fasilitas sanitasi, mencuci dan berganti pakaian; (c) Selama perjalanan, pelatihan, acara atau kegiatan sosial yang terkait dengan pekerjaan; (d) Melalui komunikasi terkait pekerjaan, termasuk yang dimungkinkan oleh teknologi informasi dan komunikasi; (e) Di akomodasi yang disediakan pemberi kerja; dan (f) Saat bepergian ke dan dari tempat kerja.

Indonesia juga telah memiliki kebijakan penghapusan kekerasan terhadap perempuan yang terjadi di ruang privat maupun publik. Di ruang privat, terdapat UU No. 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga (UU PKDRT). Di dalam Pasal 5 UU PKDRT disebutkan bahwa setiap orang dilarang melakukan kekerasan dalam rumah tangga terhadap orang dalam lingkup rumah tangganya, dengan cara: a. Kekerasan fisik; b. Kekerasan psikis; c. Kekerasan seksual; atau d. Penelantaran rumah tangga. Dalam konteks kekerasan berbasis gender yang dialami perempuan pekerja rumahan di dalam rumah, UU PKDRT dapat menjamin perlindungan bagi korban. Kemudian, bagi kekerasa berbasis gender yang dialami perempuan pekerja di luar rumah, secara spesifik kekerasan seksual dapat merujuk pada UU No. 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual. UU ini menjamin pencegahan, penanganan, dan perlindungan bagi korban kekerasan seksual baik di ruang privat maupun ruang publik. Pada Pasal 4 ayat (1) UU TPKS menetapkan Tindak Pidana Kekerasan Seksual, yang terdiri dari: a. Pelecehan seksual nonfisik; b. Pelecehan seksual fisik; c. Pemaksaan kontrasepsi; d. Pemaksaan sterilisasi; e. Pemaksaan perkawinan; f. Penyiksaan seksual; g. Eksploitasi seksual; h. Perbudakan seksual; dan i. Kekerasan seksual berbasis elektronik.

Berbagai kebijakan di atas menunjukkan bahwa dalam ranah kebijakan, telah ada perlindungan yang menjamin perempuan pekerja rumahan bebas dari segala bentuk kekerasan. Namun sayangnya, seringkali kekerasan berbasis gender yang terjadi dinormalisasi baik oleh individu, pemberi kerja, dan komunitas. Selain itu, belum tersedianya informasi yang memadai dan sistem dukungan bagi korban juga menjadi salah satu hambatan dalam proses pelaporan. Dalam sistem kerja rumahan di mana tempat kerja bercampur dengan ruang domestik, perempuan pekerja rumahan, kekerasan berbasis gender datang dari segala penjuru dalam satu waktu. Situasi ini membuat kerentanan yang berbeda antara pekerja rumahan dengan pekerja sektor lainnya.

4.1.3 Pengabaian Hak Maternitas

Hak maternitas adalah hak yang diberikan kepada pekerja perempuan sehubungan dengan kehamilan, persalinan, dan perawatan anak. Hak ini mencakup cuti melahirkan, tunjangan bersalin, perlindungan pekerjaan, dan akses ke fasilitas kesehatan. Tujuannya adalah untuk melindungi kesehatan ibu dan anak, serta memastikan perempuan tidak kehilangan pekerjaan atau penghasilan selama masa kehamilan dan setelah melahirkan. Di dalam Pasal 25 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia disebutkan bahwa setiap orang berhak atas standar hidup yang memadai untuk kesehatan dan kesejahteraan dirinya dan keluarganya, termasuk perawatan dan layanan sosial yang diperlukan. Hal ini disebutkan dan ditekankan kembali pada CEDAW di pasal 4 ayat (2), Pasal 5, dan Pasal 11 ayat (1) huruf (e). Konvensi tersebut memandatkan kepada pihak negara untuk memastikan adanya pemenuhan hak maternitas dan pendidikan keluarga terkait pemahaman maternitas sebagai fungsi sosial agar dapat membawa kesejahteraan.

Dalam konteks perempuan pekerja, hak maternitas didukung oleh Konvensi ILO No. 183 Tahun 2000 tentang Perlindungan Maternitas. Dalam konvensi ini disebutkan pentingnya memastikan pemenuhan hak maternitas bagi perempuan dan pengaturannya. Konvensi ini mengatur standar minimum internasional untuk perlindungan maternitas, termasuk hak cuti melahirkan selama minimal 14 minggu, tunjangan maternitas, dan perlindungan terhadap diskriminasi dan pemecatan terkait kehamilan atau masa cuti melahirkan. Dalam kebijakan Indonesia, perlindungan hak maternitas tertuang dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam UU Ketenagakerjaan ini disebutkan bahwa perempuan pekerja berhak mendapatkan cuti hamil selama 3 bulan dan 1,5 bulan jika mengalami keguguran. Sementara bagi suami, hak cuti pendampingan diberikan selama 2 hari dengan upah penuh.

Kebijakan pemenuhan hak maternitas dalam UU Ketenagakerjaan kemudian diperkuat dalam UU No. 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak Pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan. Pada Pasal 4 ayat (1) disebutkan hak seorang Ibu yang dijamin sejumlah haknya, mulai dari pelayanan kesehatan, jaminan gizi, konsultasi, hingga edukasi. Dalam Pasal 4 ayat (3) disebutkan bahwa khusus untuk Ibu yang bekerja, maka berhak mendapatkan cuti melahirkan dengan ketentuan: paling singkat 3 (tiga) bulan pertama dan paling lama 3 (tiga) bulan berikutnya jika terdapat kondisi khusus yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter. Ibu yang bekerja juga berhak mendapatkan waktu istirahat 1,5

(satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter, dokter kebidanan dan kandungan, atau bidan jika mengalami keguguran. Dijamin haknya untuk mendapatkan kesempatan dan fasilitas yang layak untuk pelayanan kesehatan dan gizi serta melakukan laktasi selama waktu kerja. Kemudian, hak untuk mendapatkan waktu yang cukup dalam hal diperlukan untuk kepentingan terbaik bagi Anak. Terakhir, hak atas akses penitipan anak yang terjangkau secara jarak dan biaya. Cuti melahirkan sebagaimana ini wajib diberikan oleh pemberi kerja.

Hasil pemantauan Komnas Perempuan memperlihatkan minimnya pemenuhan hak maternitas yang dialami perempuan pekerja rumahan. Perempuan pekerja rumahan yakni tidak mendapatkan (atau tidak mengambil) waktu istirahat saat menstruasi, tetap melakukan pekerjaan saat hamil, menyusui, dan/atau pasca melahirkan. Pemberi kerja juga tidak memberikan insentif terhadap perempuan pekerja rumahan yang sedang menanggung beban reproduksi biologis selama bekerja. Hal ini membuat perempuan pekerja rumahan mengalami risiko kesehatan reproduksi seperti: penyakit miom, ASI tidak lancar, pendarahan saat hamil, gangguan sistem reproduksi akibat stress dan waktu kerja yang panjang. Kebijakan yang ada mengenai hak maternitas masih bias kepada pekerja di sektor formal. Sementara itu, kerja rumahan yang merupakan sektor informal belum dikenali bahkan "tidak terlihat" dalam sistem kebijakan ketenagakerjaan dan perlindungan hak maternitas di Indonesia.

Minimnya perlindungan hak maternitas yang dialami perempuan pekerja rumahan merupakan bentuk pelanggaran hak-hak perempuan pekerja. Hal ini dikarenakan perempuan sebagai individu memiliki fungsi dan beban reproduksi: menstruasi, melahirkan, memberikan ASI. Perbedaan fungsi dan beban reproduksi ini telah diakomodir dalam berbagai instrumen dan kebijakan yang memastikan bahwa perempuan tetap dapat bekerja sekaligus mendapatkan perlindungan atas hak-hak maternitas tersebut. Dalam konteks perempuan pekerja rumahan, hak-hak maternitas tersebut tidak dapat diakses karena: (1) Kebijakan perlindungan hak maternitas baru dapat dijangkau oleh pekerja sektor formal; (2) Sifat kerja rumahan yang fleksibel; (3) Ketiadaan pemantauan terhadap kondisi pekerja oleh pemberi kerja karena adanya kompleksitas lapisan pemberi kerja.

4.1.4 Pandemi COVID-19 dan Kerentanan Kelompok Menengah Bawah

Pandemi COVID-19 membawa dampak pada kelompok ekonomi menengah bawah termasuk pekerja rumahan. Perempuan pekerja rumahan sebagai bagian dari kelas ekonomi tersebut harus menghadapi berbagai kesulitan selama Pandemi COVID-19, salah satunya adalah kehilangan pekerjaan. Fenomena ini tidak hanya terjadi pada pekerja rumahan namun pada mayoritas pekerja baik formal maupun informal yang sistem produksinya tidak bisa dilakukan secara jarak jauh. Misalnya, sektor produksi garmen dan tekstil yang proses produksi harus dikerjakan di pabrik dengan jumlah pekerja yang besar. Dalam situasi Pandemi COVID-19 yang mengharuskan pengaturan menjaga jarak fisik (*physical distancing*), banyak pabrik yang tutup, pekerja yang diberhentikan (Pemutusan Hubungan Kerja/PHK), dan usaha mandiri yang bangkrut. Sebanyak 88% perusahaan bangkrut selama 6 bulan Pandemi COVID-19 (Kemnaker, 2020).

Riset Trade Union Rights Center (2022) menunjukkan bahwa Pandemi COVID-19 membawa dampak bagi perusahaan garmen yakni mengalami penurunan pesanan (96%), keterlambatan pembayaran (66%), pembatalan pesanan (72%), dan permintaan diskon dari pemesan (45%). Situasi berdampak khusus pada pekerja perempuan di sektor garmen di mana ketersediaan pekerjaan untuk mereka berkurang sebanyak 13%, di mana prevalensi ini berbeda dengan pekerja laki-laki (TURC, 2022). Situasi ketidakstabilan bisnis mempengaruhi perekonomian di Indonesia, data BPS (2021) menyebutkan bahwa tingkat kemiskinan di Indonesia meningkat dari 9,22% di September 2019 (sebelum Pandemi) menjadi 10,19% pada September 2020 dan 10,14% pada Maret 2021 (setelah Pandemi). Terdapat peningkatan angka pengangguran (BPS, 2020) dan jumlah orang miskin baru sebesar meningkat di perkotaan maupun perdesaan (BPS, 2021). Riset SMERU menunjukkan adanya penurunan kesejahteraan di mana 75% rumah tangga mengalami penurunan pendapatan selama pandemi. Sebanyak 66% rumah tangga yang memiliki usaha kecil juga mengalami penurunan jumlah pembeli dan omzet usaha (SMERU, 2021).

Situasi ketidakstabilan bisnis, hilangnya pekerjaan, dan penurunan kesejahteraan selama Pandemi COVID-19 ini terkonfirmasi oleh hasil pemantauan Komnas Perempuan pada perempuan pekerja rumahan. Pekerja rumahan yang mendapatkan pesanan dari perusahaan maupun UMKM seperti menjahit, setelah Pandemi

mereka harus kehilangan pekerjaan. Mereka tidak lagi menerima pesanan karena perusahaan tutup atau berhenti beroperasi. Di saat yang bersamaan Pandemi COVID-19 juga membuat perempuan yang sebelumnya bekerja di pabrik menjadi pekerja rumahan atau bekerja serabutan. Lebih lanjut, data hasil pemantauan Komnas Perempuan juga menunjukkan sebagian perempuan pekerja rumahan yang telah memiliki BPJS Ketenagakerjaan harus menghentikan kepesertaannya karena ketidakstabilan kondisi ekonomi di dalam keluarga. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan pekerja rumahan sebagai bagian dari pekerja sektor informal dan kelas ekonomi mengalami dampak ekonomi akibat Pandemi COVID-19.

Meski pemantauan ini tidak berfokus pada dampak kekerasan berbasis gender Pandemi COVID-19 pada kelompok perempuan pekerja rumahan, namun secara umum berbagai literatur menunjukkan adanya korelasi antara krisis dengan peningkatan kekerasan dan pemenuhan hak maternitas terhadap perempuan di Indonesia. Berdasarkan survei Komnas Perempuan (2020), sebanyak 15,3% perempuan mengaku kerap mengalami kekerasan psikologis, sementara 3,5% perempuan lainnya sering mengalami kekerasan psikologis. Sedangkan, 10% dari responden perempuan mengaku kadang-kadang atau sering mengalami kekerasan ekonomi. Situasi ini lebih banyak terjadi pada keluarga yang penghasilannya kurang dari Rp. 5.000.000,- per bulan, tetapi pengeluarannya bertambah selama pandemi COVID-19 (Komnas Perempuan, 2020). Dalam situasi Pandemi COVID-19, perempuan juga mengalami tantangan dalam mengakses layanan kesehatan untuk pemenuhan hak maternitas. Tantangan tersebut antara lain: kehamilan selama masa pandemi karena kesulitan mengakses layanan KB (Chairani, 2020) dan akses pada pelayanan neonatal dan persalinan di fasilitas kesehatan (Saputri, 2020).

4.2 Kewajiban Negara

Dalam melaksanakan dan memastikan pemenuhan hak terhadap perempuan pekerja negara menjadi aktor kunci dan sentral. Dalam konteks perlindungan hak-hak perempuan, hal ini juga ditegaskan dalam Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW) yang telah diratifikasi dalam UU No. 7 Tahun 1984. Terdapat tiga prinsip dalam konvensi ini yakni non-diskriminatif, kesetaraan substantif, dan kewajiban negara. Prinsip kewajiban negara yakni artinya negara mempunyai kewajiban untuk menjamin persamaan hak antara laki-laki dan perempuan untuk menikmati semua hak ekonomi, sosial, budaya, sipil dan politik.

Prinsip ini juga sejalan dengan Undang-Undang Dasar Negara Reoublik Indonesia 1945 yang menjamin dan memberikan hak terhadap kehidupan dan pekerjaan yang layak bagi setiap warga.

> Pasal 27 ayat (2):
> *"Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".*
>
> Pada pasal 28D ayat (1):
> *"Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum".*
>
> Pasal 28D ayat (2):
>
> *"Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".*

Dalam konteks perempuan pekerja rumahan, di mana pemberi kerja tidak dapat atau bahkan melanggar prinsip kerja layak, penghapusan kekerasan berbasis gender di tempat kerja, dan pemenuhan hak maternitas bagi pekerja, maka negara perlu hadir. Dalam isu ketenagakerjaan dalam kaitannya dengan perempuan pekerja rumahan, kehadiran negara direpresentasikan oleh Kementerian, Dinas, maupun Badan yang mengurusi urusan terkait. Kehadiran negara dapat mewujud dalam bentuk kebijakan, pelaksanaan kebijakan, dan pemantauan (monitoring dan evaluasi). Hasil pemantauan ini menunjukkan bahwa negara belum secara maksimal memberikan dan memastikan kondisi kerja layak, penghapusan kekerasan berbasis gender, dan pemenuhan hak maternitas bagi perempuan pekerja rumahan. Hal ini dikarenakan: (1) Minimnya pengakuan atas bentuk dan kontribusi kerja rumahan; (2) Hukum dan kebijakan perlindungan pekerja di Indonesia masih bias kepada pekerja di sektor formal. Situasi ini diakibatkan oleh ideologi gender yang melekat di dalam masyarakat dan kebijakan publik yang masih diskriminatif kepada pekerja sektor informal. Kerja rumahan dianggap bukan sebuah pekerjaan yang berkontribusi terhadap perekonomian negara maupun rumah tangga. Di sisi lain, "kerja perempuan" tidak diakui sebagai bentuk kerja karena dilakukan di ranah domestik, upah murah, dan tidak membutuhkan keahlian (*unskilled work*). Situasi ini membuat kondisi perempuan pekerja rumahan semakin tidak terlihat dan rentan.

Hasil pemantauan Komnas Perempuan menunjukkan adanya tantangan dalam mengupayakan kerja layak, penghapusan kekerasan berbasis gender, dan pemenuhan hak maternitas perempuan pekerja rumahan. Tantangan ini justru hadir dari minimnya komitmen pemerintah dalam memastikan kebijakan perlindungan pekerja rumahan. Beberapa organisasi seperti LBH Semarang dan BITRA Indonesia bersama-sama dengan kelompok perempuan pekerja rumahan telah mengupayakan adanya kebijakan perlindungan, namun belum berhasil. Di sisi lain, perspektif pemerintah daerah terhadap eksistensi dan kontribusi pekerja rumahan cenderung positif namun mereka menghadapi keterbatasan tupoksi dan anggaran dalam melakukan pemantauan kerja kayak di sektor informal tersebut. Persoalan ini menunjukkan bahwa belum ada kesepahaman antara pemerintah daerah dan nasional serta komitmen yang kuat dari pemerintah daerah mengenai perlindungan pekerja rumahan.

Secara spesifik dalam konteks penghapusan kekerasan berbasis gender, baik di tingkat nasional maupun daerah telah ada upaya dalam memastikan pencegahan, penanganan, dan perlindungan korban kekerasan berbasisgender. Di Jawa Tengah, perempuan pekerja rumahan disebut secara spesifik sebagai kelompok rentan yang perlu mendapatkan perhatian khusus. Meski demikian, kekerasan berbasis gender di sistem kerja rumahan kerap kali terselubung, rumit, dengan berbagai lapisan pemberi kerja. Hal ini membutuhkan kerjasama multipihak di mana seluruh pihak memiliki kesepahaman yang sama mengenai pekerja rumahan. Lebih lanjut, persoalan kerja layak, penghapusan kekerasan berbasis gender, dan hak maternitas bagi perempuan pekerja rumahan belum sepenuhnya didapatkan dan dipahami oleh pemerintah daerah. Di saat yang bersamaan, kekosongan hukum di tingkat nasional juga membuat proses pemantauan di lapangan menjadi lambat bahkan tidak menyentuh sektor informal.

BAB V
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Di Indonesia, kebijakan mengenai perlindungan pekerja termasuk pekerja perempuan telah berkembang maju pasca reformasi. Kebijakan yang mendorong kesetaraan gender di tempat kerja menunjukkan hal yang positif meski masih menghadapi berbagai tantangan. Meski telah mengalami kemajuan dalam hal kebijakan, pemantauan Komnas Perempuan menunjukkan masih ada beberapa persoalan yang dihadapi oleh perempuan pekerja di sektor informal, salah satunya adalah perempuan pekerja rumahan. Sistem kerja rumahan yang seakan-akan memberikan fleksibilitas waktu bagi perempuan untuk bekerja di dalam rumah, nyatanya membawa dampak berlapis dan merugikan bagi perempuan pekerja. Diperlukan perhatian khusus dan segera guna memastikan pengakuan dan perlindungan pekerja rumahan.

Pemantauan ini menunjukkan bahwa perempuan pekerja rumahan mengalami kerentanan berlapis yakni situasi kerja tidak layak, kekerasan berbasis gender, pengabaian hak maternitas, dan dampak Pandemi COVID-19. Kerentanan berlapis yang dialami perempuan pekerja rumahan ini karena ragam identitas yang dimiliki yakni: sebagai pekerja sektor informal, sebagai perempuan dengan peran gender, sebagai perempuan dengan fungsi reproduksi biologis, dan sebagai kelompok menengah bawah yang rentan terhadap krisis. Identitas tersebut saling beririsan (*intersect*) dan saling mempengaruhi dalam membentuk kerentanan yang berlapis dan khas bagi perempuan pekerja rumahan.

Perempuan pekerja rumahan dengan identitasnya sebagai pekerja mengalami situasi kerja tidak layak. Pemantauan ini menggunakan 8 indikator kerja layak yakni: a) kesempatan kerja; b) pendapatan yang setara dan pekerjaan yang produktif; c) jam kerja yang layak; d) pekerjaan yang harus dihapuskan; e) stabilitas dan jaminan pekerjaan; f) kesempatan dan perlakukan yang setara dalam pekerjaan; g) jaminan sosial; h) dialog sosial, representasi pekerja dan pengusaha. Dari hasil analisa dapat disimpulkan bahwa perempuan pekerja rumahan mengalami kerja tidak layak karena mengalami berbagai situasi: tidak memiliki perjanjian kerja tertulis; bekerja dalam waktu panjang (8 jam-15 jam per hari), penggunaan alat kerja pribadi, upah kerja di bawah ketentuan upah minimum, tidak memiliki BPJS Ketenagakerjaan, risiko Kesehatan dan Keselamatan Kerja/ K3 (mulai dari kecelakaan kerja ringan, sakit pinggang, sesak nafas, asma, gangguan paru-paru, kaki tidak bisa bergerak), keterlibatan anggota keluarga tak

berbayar (suami, anak, dan saudara), dan tidak memiliki kepastian atas pekerjaan yang berkelanjutan.

Perempuan pekerja rumahan mengalami berbagai kekerasan berbasis gender karena identitasnya sebagai perempuan. Kekerasan berbasis gender yang dialami perempuan pekerja rumahan yakni kekerasan ekonomi dan verbal dari pemberi kerja maupun lingkungan kerja. Kekerasan ekonomi berupa upah tidak dibayarkan, upah ditahan, dan tidak diberikan pekerjaan. Kemudian, kekerasan verbal berupa omelan dari pemberi kerja dan kekerasan seksual non-fisik dari pekerja laki-laki. Selain itu perempuan pekerja rumahan juga mengalami kekerasan verbal di dalam rumah dan komunitas berupa: dimarahi suami, konflik karena pembagian kerja domestik, dimarahi tetangga karena menimbulkan kebisingan saat kerja di larut malam. Dalam sistem kerja rumahan di mana tempat kerja bercampur dengan ruang domestik, perempuan pekerja rumahan, kekerasan berbasis gender datang dari segala penjuru dalam satu waktu. Situasi ini membuat kerentanan yang berbeda antara pekerja rumahan dengan pekerja sektor lainnya.

Perempuan pekerja rumahan juga mengalami pengabaian terhadap hak maternitasnya. Perempuan pekerja memiliki hak maternitas karena identitasnya sebagai individu yang memiliki fungsi dan beban reproduksi: menstruasi, melahirkan, memberikan ASI. Hasil pemantauan ini memperlihatkan minimnya pemenuhan hak maternitas yang dialami perempuan pekerja rumahan. Perempuan pekerja rumahan yakni tidak mendapatkan (atau tidak mengambil) waktu istirahat saat menstruasi, tetap melakukan pekerjaan saat hamil, menyusui, dan/atau pasca melahirkan. Pemberi kerja juga tidak memberikan insentif terhadap perempuan pekerja rumahan yang sedang menanggung beban reproduksi biologis selama bekerja. Hal ini membuat perempuan pekerja rumahan mengalami risiko kesehatan reproduksi seperti: penyakit Miom, ASI tidak lancar, pendarahan saat hamil, gangguan sistem reproduksi akibat stres dan waktu kerja yang panjang. Minimnya perlindungan hak maternitas yang dialami perempuan pekerja rumahan merupakan bentuk pelanggaran hak-hak perempuan pekerja.

Pandemi COVID-19 membawa dampak pada kelompok ekonomi menengah bawah termasuk pekerja rumahan. Perempuan pekerja rumahan sebagai bagian dari kelas ekonomi tersebut harus menghadapi berbagai kesulitan selama Pandemi COVID-19, yakni: kehilangan pekerjaan dan berhenti menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Pekerja rumahan yang mendapatkan pesanan dari perusahaan maupun UMKM

seperti menjahit, setelah Pandemi mereka harus kehilangan pekerjaan. Mereka tidak lagi menerima pesanan karena perusahaan tutup atau berhenti beroperasi sehingga harus bekerja serabutan. Kemudian, sebagian perempuan pekerja rumahan yang telah memiliki BPJS Ketenagakerjaan harus menghentikan kepesertaannya karena ketidakstabilan kondisi ekonomi di dalam keluarga. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan pekerja rumahan sebagai bagian dari pekerja sektor informal dan kelas ekonomi mengalami dampak ekonomi akibat Pandemi COVID-19.

Di tengah kerentanan berlapis yang dialami perempuan pekerja rumahan tersebut, negara belum hadir secara maksimal dalam memastikan dan menjamin prinsip-prinsip keadilan gender di dunia kerja. Dalam konteks perempuan pekerja rumahan, di mana pemberi kerja tidak dapat atau bahkan melanggar prinsip kerja layak, penghapusan kekerasan berbasis gender di tempat kerja, dan pemenuhan hak maternitas bagi pekerja, maka negara perlu hadir. Hasil pemantauan ini menunjukkan bahwa negara belum hadir secara maksimal memberikan dan memastikan kondisi kerja layak, penghapusan kekerasan berbasis gender, dan pemenuhan hak maternitas bagi perempuan pekerja rumahan. Hal ini dikarenakan: (1) minimnya pengakuan atas bentuk dan kontribusi kerja rumahan; (2) hukum dan kebijakan perlindungan pekerja di Indonesia masih bias kepada pekerja di sektor formal. Di sisi lain, telah ada beberapa upaya yang dilakukan oleh serikat pekerja rumahan, organisasi, maupun lembaga yang memiliki perhatian di isu pekerja rumahan. Namun, advokasi perlindungan pekerja rumahan ini masih mengalami hambatan yang justru berasal dari negara.

5.2 Rekomendasi

1. **Ditujukan kepada Pemerintah**

   Melakukan tindak lanjut terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 75/PUU-XX/2022 atas Permohonan pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk segera membuat peraturan khusus perlindungan pekerja rumahan sebagai payung hukum nasional, termasuk dan tidak terbatas melalui UU tentang Perlindungan Pekerja Rumahan.

2. **Ditujukan kepada Kementerian Ketenagakerjaan:**

   a. Menginisiasi penyusunan dokumen-dokumen pendukung sebagai upaya dalam advokasi ratifikasi Konvensi ILO 177 yang sejalan dengan kedua konvensi yaitu Convention on The Elimination of All Forms of Discrimina-

tion Against Women (CEDAW) dan International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR);

b. Menginisiasi penyusunan dokumen-dokumen pendukung sebagai upaya dalam advokasi ratifikasi Konvensi ILO 190 yang sejalan dengan CEDAW dan ICESCR;

c. Menginisiasi penyusunan dokumen-dokumen pendukung untuk revisi UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja untuk juga mengatur dan melindungi pekerja rumahan, dengan perhatian pada kerentanan khusus perempuan pekerja rumahan;

d. Menyusun peraturan menteri dalam upaya pencegahan, penanganan, dan pemulihan kekerasan seksual dalam dunia kerja, serta pelindungan pekerja, termasuk bagi pekerja rumahan;

e. Memperkuat dan memperluas mekanisme pengawasan K3 Binwasnaker pada pekerjaan yang memiliki mekanisme *Putting out System* (POS), termasuk mencakup pekerja rumahan.

f. Memastikan perempuan pekerja rumahan sebagai prioritas penerima manfaat sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan melalui skema Penerima Bantuan Iuran (PBI) yang berkoordinasi dan bekerjasama dengan Kementerian Keuangan, Kementerian Perindustrian, Kementerian Sosial, dan BPJS Ketenagakerjaan.

3. Ditujukan kepada Kementerian Keuangan

Memberikan dukungan anggaran melalui APBN pada perempuan pekerja rumahan sebagai prioritas peserta BPJS Ketenagakerjaan melalui skema PBI yang berkoordinasi dan bekerjasama dengan Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Perindustrian, Kementerian Sosial, dan BPJS Ketenagakerjaan.

4. Ditujukan kepada Kementerian Perindustrian

Memberikan dukungan pada perempuan pekerja rumahan sebagai prioritas peserta BPJS Ketenagakerjaan melalui skema PBI yang berkoordinasi dan bekerjasama dengan Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Keuangan, Kementerian Sosial, dan BPJS Ketenagakerjaan.

5. Ditujukan kepada Kementerian Sosial:

a. Merekomendasikan kebijakan bagi perempuan pekerja rumahan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan melalui PBI yang disampaikan

dan berkoordinasi dengan Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Keuangan, Kementerian Perindustrian, dan BPJS Ketenagakerjaan

b. Menambah alokasi kuota pendanaan untuk mengakomodir skema PBI BPJS Kesehatan kepada pekerja rumahan dengan koordinasi lintas kementerian: Kementerian Keuangan, Kementerian Kesehatan, Kementerian Perindustrian, Kementerian Ketenagakerjaan, dan BPJS Kesehatan.

6. Ditujukan kepada Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KemenPPPA):

a. Mendorong perubahan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan yang hingga saat ini masih mengukuhkan definisi suami adalah kepala keluarga sehingga berdampak pada berbagai persoalan diskriminasi dalam hal perbedaan upah dan pemotongan pajak terhadap perempuan yang lebih besar karena dianggap lajang;

b. Memastikan program Model Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan (RP3) yang diatur dalam Permen PPPA No. 1 Tahun 2020 tersedia tidak hanya di kawasan industri tetapi juga menjangkau daerah kawasan kantong perempuan pekerja rumahan;

c. Memastikan ada penguatan perspektif gender, baik di lembaga-lembaga pemerintah dan juga perusahaan, termasuk pengembangan SOP dan materi-materi pencegahan dan penanganan kekerasan termasuk kekerasan seksual di dunia kerja.

7. Ditujukan kepada Kementerian Dalam Negeri:

a. Mendorong untuk mereplikasi kebijakan praktik baik sejumlah pemerintah daerah terkait peraturan daerah (Perda) yang mengatur BPJS Ketenagakerjaan dengan skema PBI melalui penggunaan APBD;

b. Mendorong pengesahan atau pemberlakuan Perda yang diajukan oleh Pemerintah Daerah tentang Perlindungan Pekerja Rumahan.

c. Memberikan dukungan untuk upaya pemerintah daerah membuat kebijakan perlindungan khusus perempuan pekerja rumahan sesuai dengan hasil Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 75/PUU-XX/2022, berdasarkan pertimbangan hakim berdasarkan putusan tersebut.

8. Ditujukan kepada Pemerintah Daerah

a. Melakukan pemantauan dan pendataan profil pekerja rumahan di wilayahnya masing-masing;
b. Mendorong alokasi APBD untuk pendanaan BPJS Ketenagakerjaan untuk kepesertaan perempuan pekerja rumahan;
c. Membuat Peraturan Daerah tentang Perlindungan Pekerja Rumahan.

9. Ditujukan kepada BPJS Ketenagakerjaan

Memastikan ada mekanisme pemenuhan hak bagi perempuan pekerja rumahan sebagai prioritas untuk mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan dengan skema PBI yang berkoordinasi dan bekerjasama dengan Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Keuangan, Kementerian Perindustrian, dan Kementerian Sosial.

10. Badan Pusat Statistik

Membangun nomenklatur dan indikator pendataan pekerja rumahan dan mengintegrasikannya dalam seluruh program sensus yang dilakukan.

11. Ditujukan kepada Dewan Perwakilan Rakyat:

a. Melakukan tindak lanjut terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 75/PUU-XX/2022 atas Permohonan pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk segera membuat peraturan khusus perlindungan pekerja rumahan sebagai payung hukum nasional melalui Undang-Undang tentang Perlindungan Pekerja Rumahan.
b. Meratifikasi Konvensi ILO 190 yang dapat menjadi dorongan harmonisasi payung hukum secara nasional untuk penghapusan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja;
c. Meratifikasi Konvensi ILO 177 tentang Pekerja Rumahan (*Home Work Convention*) yang dapat menjadi dorongan harmonisasi payung hukum secara nasional untuk mengurangi kesenjangan dan menghapuskan diskriminasi dan kekerasan berbasis gender terhadap perempuan pekerja rumahan;
d. Melakukan revisi dan harmonisasi kebijakan yang berdampak pada terjadinya diskriminasi pada perempuan pekerja: Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan yang hingga saat ini masih mengukuhkan

definisi suami adalah kepala keluarga sehingga berdampak pada berbagai persoalan diskriminasi dalam hal perbedaan upah dan pemotongan pajak terhadap perempuan yang lebih besar karena dianggap lajang; Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan implementasinya yang masih belum konsisten; dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

12. **Ditujukan kepada Lembaga Nasional Hak Asasi Manusia (LNHAM)**

    Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM), Komisi Perlindungan Anak Indonesia (KPAI), dan Komisi Nasional Disabilitas (KND) turut mendukung upaya advokasi perlindungan pekerja rumahan, termasuk dengan melakukan kajian-kajian terkait situasi pekerja rumahan sesuai dengan mandat dan tugas masing-masing lembaga nasional HAM tersebut dan memberikan perhatian pada pelaporan dan pendokumentasian dan persoalan pekerja rumahan.

13. **Perusahaan/Pemberi Kerja/Pemegang Merek**:

    a. Perusahaan, pemberi kerja, dan/atau pemegang merek memiliki kebijakan/peraturan yang tegas dan jelas tentang perlindungan pekerja dari segala bentuk kekerasan, termasuk kekerasan seksual;
    b. Memastikan semua pihak yang bekerjasama dengan perusahaan mengikuti kebijakan perusahaan sebagai bagian dari upaya menghapus kekerasan dan pelecehan di dunia kerja;
    c. Perusahaan, pemberi kerja, dan/atau pemegang merek bertanggung jawab memantau seluruh tingkatan rantai pasok dan bertanggung jawab dalam pemenuhan perlindungan pada perempuan pekerja rumahan yang mencakup K3, upah, jaminan sosial, hak maternitas, dan kebebasan berserikat.

Daftar **Referensi**

Achidsti, A., Fathin, C.A., & Groningen, R. (2022). Kerentanan Pekerja Perempuan Berbasis Rumah Selama Pandemi COVID-19: Perspektif Ekonomi Politik Berbasis Gender. *JKAP (Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik),* 26 ,59-71.

BPS. (2020). *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Agustus 2020.* https://www.bps.go.id/id/publication/2020/11/30/307a288d678f91b9be362021/keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-agustus-2020.html

BPS. (2021). *Profil Kemiskinan di Indonesia Maret 2021.* https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2021/07/15/1843/persentase-penduduk-miskin-maret-2021-turun-menjadi-10-14-persen.html

BPS. (2024a). *Indikator Pekerja Layak di Indonesia 2023.* Badan Pusat Statistik.

BPS. (2024b). *Proporsi Lapangan Kerja Informal Menurut Jenis Kelamin.* https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MjE1NSMy/proporsi-lapangan-kerja-informal-menurut-jenis-kelamin.html

Chairani, Ikfina. (2020). Dampak Pandemi Covid-19 Dalam Perspektif Gender Di Indonesia. *Jurnal Kependudukan Indonesia,* Edisi Khusus Demografi dan Covid-19, Juli 2020, h. 39-42.

Crenshaw, Kimberle. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine. *Feminist Theory and Antiracist Politics.*

Davis, Angela. (1972). Reflections on the Black Woman's Role in the Community of Slaves. *The Massachusetts Review,* 13(1/2), pp.81-100.

Davis, Angela. (2011). *Women, Race, & Class.* Knopf Doubleday Publishing Group.

Delaney, Annie dkk. (2019). *Homeworking Women: a Gender Justice Perspective.* Routledge.

Dewi, I.F., & Nugroho, F. (2020). Kekuatan Tawar-menawar Perempuan Pekerja Rumahan Dengan Skema Putting-Out System Dalam Pemenuhan Hak Sosial Ekonomi (Studi Deskriptif Pada Perempuan Pekerja Rumahan Pengelem Alas Kaki, Kelurahan Penjaringan). *Jurnal Pembangunan Manusia,* 1 (2), 6.

ELSAM dan Komnas HAM. (2017). *Rencana Aksi Nasional Bisnis dan Hak Asasi Manusia di Indonesia.* https://www.komnasham.go.id/files/20180214-rencana-aksi-nasional-bisnis-dan-$DH79.pdf

Fakih, Mansour. (2008). *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Pustaka Pelajar.

Hunga, Ina. (2016). Mencari Pengakuan: Home-Workers dalam Industri Batik Berbasis Putting Out System (Studi Kasus di Jawa Tengan), dalam E*kofeminisme IV: Tanah, Air, dan Rahim Rumah*. Jalasutra.

ILO. (2015). *Pekerja Rumahan di Indonesia: Hasil dari Penelitian Pemetaan Pekerja Rumahan di Sumatera Utara, Jawa Barat, Jawa Tengah, Yogyakarta, Jawa Timur dan Bante*n. ILO-MAMPU.

Izzati, R. A. (2021, Juli 26). *Situasi Kemiskinan Selama Pandemi. SMERU Research Institute*.https://smeru.or.id/id/article-id/situasi-kemiskinan-selama-pandemi

Kemnaker. (2020, November 24). *Survei Kemnaker: 88 Persen Perusahaan Terdampak Pandemi Covid-19.* https://kemnaker.go.id/news/detail/survei-kemnaker-88-persen-perusahaan-terdampak-pandemi-covid-19

Komnas Perempuan. (2011). *(SOP) Standard Operation Procedure Sistem Penerimaan Pengaduan.* Komnas Perempuan.

Komnas Perempuan. (2020). *Kajian Dinamika Perubahan di Dalam Rumah tangga Selama Covid 19 di 34 Provinsi di Indonesia Periode April - Mei 2020.* Komnas Perempuan.

Komnas Perempuan. (2020). *Siaran Pers Komnas Perempuan UU Cita Kerja & Risiko Kemunduran Perlindungan Substantif Perempuan Pekerja.*

Komnas Perempuan. (2022). *Kondisi Hak Asasi Manusia Perempuan Pekerja Rumahan: Pemetaan Awal pada 6 Provinsi di Indonesia*. Komnas Perempuan.

Komnas Perempuan. (2024). *CATAHU 2023: Kekerasan Terhadap Perempuan di Ranah Publik dan Negara: Minimnya Perlindungan dan Pmulihan.* Komnas Perempuan.

KPPPA. (2024). *Profil Perempuan Indonesia 2023.* Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak RI.

MAMPU. (2020). *MAMPU Project Brief: Meningkatkan Kondisi Kerja dan Menghapus Diskriminasi di Tempat Kerja –Memberdayakan Perempuan Pekerja Rumahan di Indonesia.* http://mampu.bappenas.go.id/wp-content/uploads/2020/12/MAMPU-PROJECT-BRIEF-Pekerja-Rumahan.pdf

Nuranisa, E., & Saepudin, A. (2019). Kerjasama "Kemitraan Indonesia-Australia Untuk Kesetaraan Gender Dan Pemberdayaan Perempuan"(MAMPU) dalam Mengatasi Permasalahan Perempuan Pekerja Rumahan Di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Buletin Ekonomi: Manajemen, Ekonomi Pembangunan, Akuntansi*, 17 (1), 117-140.

Nyobo, A.N., & Genefke, L.M. (2023). Intersectionality in the Workplace. *Inclusify*. https://www.inclusify.dk/en/hvad-er-intersektionalitet/

Marcal, Katrine. (2020). *Siapa yang Memasak Makan Malam Adam Smith? Kisah tentang Perempuan dan Ilmu Ekonom.* Jakarta: Marjin Kiri.

Perempuan Mahardika. (2021). *Studi Pengalaman KDRT Buruh Perempuan: Rantai Kekerasan yang Sulit Diputus*. Perempuan Mahardhika.

Pratiwi, A., & Rina, D. (2020). Perempuan Pekerja Rumahan di Indonesia: Potret Kerentanan dan Advokasi Kebijakan, dalam *Ekonomi Informal di Indonesia: Tinjauan Kritis Kebijakan Ketenagakerjaan*. TURC.

Pratiwi, A.M. (2016). Rumah dan Ruang (Re) produksi: Studi Kasus Perempuan Pekerja Rumahan di Kab Tangerang & Bogor, dalam *Ekofeminisme IV: Tanah, Air, dan Rahim Rumah*, 63-92. Jalasutra.

Pratiwi, A.M., Sidik, A.F., Rina, D., Rofiatul, E., Izzati, FF, Limbengpiah, F., ... & Wangka, Y.V (2020). *Ekonomi Informal di Indonesia: Tinjauan Kritis Kebijakan Ketenagakerjaan*. TURC.

Sanda, N. N. I., Arinta, U., & Al-Fatih, S. (2020). Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Putting Out System di Jawa Timur. *Pena Justisia: Media Komunikasi dan Kajian Hukum*, 19(2).

Databoks Katadata. (2024). *Baru 41 Juta Pekerja yang Terdaftar Aktif di BPJS Ketenagakerjaan. Katadata*. https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2024/01/29/baru-41-juta-pekerja-yang-terdaftar-aktif-di-bpjs-ketenagakerjaan-2023

Saputri, N.S. (2020). *Dampak Pandemi Covid-19 pada Layanan Gizi dan Kesehatan Ibu dan Anak (KIA): Studi Kasus di Lima Wilayah di Indonesia*. SMERU Research Institute.

SMERU. (2021). *Analysis of the Social and Economic Impacts of COVID-19 on Households and Strategic Policy.* SMERU Research Institute.

TURC. (2022). *COVID 19: Worker-Driven Monitoring And Evidence-Based Social Dialogue In Indonesian Garment Factories*. TURC.

PUBLIKASI
KOMNAS
PEREMPUAN

KOMISI NASIONAL ANTI KEKERASAN TERHADAP PEREMPUAN
Jl. Latuharhary No. 4B. Menteng, Jakarta 10310 Indonesia
Phone +62-21-3903963 Fax. +62-21-3903922
www.komnasperempuan.go.id