



Rekomendasi Kebijakan

Bagi Pengakuan dan Upaya
Pemenuhan Hak
Perempuan Pekerja Rumahan



Rekomendasi Kebijakan

Bagi Pengakuan dan Upaya
Pemenuhan Hak
Perempuan Pekerja Rumahan

Rekomendasi Kebijakan Bagi Pengakuan dan Upaya Pemenuhan Hak Perempuan Pekerja Rumahan

©Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan (Komnas Perempuan), 2024

Tim Penulis:

Andi Misbahul Pratiwi

Satyawanti Mashudi

Tiasri Wiandani

Fatma Susanti

Rekomendasi Kebijakan ini ditulis dalam Bahasa Indonesia dan Komnas Perempuan merupakan pemegang tunggal hak cipta atas dokumen ini. Akan tetapi, silakan menggandakan sebagian atau seluruh isi dokumen untuk kepentingan pendidikan publik atau advokasi kebijakan untuk memajukan pemenuhan hak perempuan korban kekerasan dan demi terlembagakannya pengetahuan dari perempuan.



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

Email: mail@komnasperempuan.go.id

Website: <http://www.komnasperempuan.go.id>

Daftar Isi

Situasi Faktual.....	1
Analisa Situasi.....	4
Analisa kebijakan.....	6
Rekomendasi Kebijakan.....	12

SITUASI FAKTUAL

1. **Jumlah pekerja rumahan di Indonesia belum dapat diketahui secara pasti.** Hal ini dikarenakan jenis kerja rumahan yang bersifat informal, tidak tetap, dan berubah-ubah. Berdasarkan Konvensi ILO No. 177 Tahun 1996, menyatakan dalam Pasal 1, bahwa (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. Dengan definisi ini maka ada perbedaan karakteristik yang jelas antara pekerja rumahan dengan Pekerja Rumah Tangga (PRT) maupun pelaku usaha rumahan.
2. **Kerja rumahan didominasi oleh pekerja perempuan. Secara nasional belum ada nomenklatur pendataan pekerja rumahan.** Badan Pusat Statistik belum mempunyai kolom kategori untuk kerja rumahan. Berdasarkan pendataan yang dilakukan Trade Union Rights Centre (TURC), kerja rumahan didominasi oleh perempuan dengan sekurangnya berjumlah 4.279 perempuan pekerja rumahan di tujuh provinsi, yaitu Jawa Timur, Jawa Tengah, DI Yogyakarta, Jawa Barat, DKI Jakarta, Banten, dan Sumatera Utara.
3. **Kerja rumahan kerap disalahpahami sebagai kerja wirausaha atau UMKM.** Berdasarkan UU No. 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro Kecil dan Menengah dijelaskan bahwa baik usaha kecil, mikro maupun menengah merupakan sebuah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan Usaha Kecil atau Usaha Besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang. Dengan definisi di atas maupun dari realitas tentang pekerja rumahan dan kewirausahaan, dapat dipahami bahwa pekerja rumahan dan wirausaha memiliki perbedaan yang sangat jelas. Berbasis pada definisi, situasi, kenyataan, dan pengalaman perempuan pekerja rumahan (ada perintah kerja, mendapatkan upah, dan menghasilkan barang/jasa berdasarkan perintah kerja dari pemberi kerja), dapat dikenali bahwa pekerja rumahan tidak memiliki daya negosiasi sama sekali terhadap kondisi pekerjaannya.

4. **Komnas Perempuan melakukan pemantauan situasi perempuan pekerja rumahan.** Pemantauan tersebut dilakukan di 3 wilayah pada tahun 2023 (Jawa Tengah, Jawa Timur, dan Sumatera Utara) mengenai kondisi perempuan pekerja rumahan sebagai tindak lanjut dari pemetaan awal situasi di 6 wilayah (DKI Jakarta, DIY, Jawa Tengah, Jawa Timur, Jawa Barat dan Sumatera Utara) pada tahun 2022 di Indonesia. Hasil pemantauan Komnas Perempuan mengidentifikasi: (1) latar belakang perempuan pekerja rumahan; (2) profil pemberi kerja rumahan; (3) jenis kerja rumahan; (4) kerentanan perempuan pekerja rumahan; (5) organisasi pekerja rumahan dan tantangan yang dihadapinya.
5. **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 secara turun-temurun dari keluarga maupun tetangga sekitar tempat tinggal. Perempuan pekerja rumahan dan masyarakat menganggap bahwa kerja rumahan bukanlah “pekerjaan” tetapi sekadar “sampingan”. Hal ini membuat mereka tidak mencatatkannya dalam KTP (Kartu Tanda Penduduk) sebagai profesi.
6. **Profil pemberi kerja.** Hasil pemantauan Komnas Perempuan menemukan bahwa perempuan pekerja rumahan tidak memiliki informasi yang utuh mengenai pemberi kerjanya. Beberapa diantara mereka mengetahui pemberi kerjanya, sementara beberapa lainnya tidak mengetahuinya. Pemberi kerja yang teridentifikasi antara lain: perusahaan berbentuk PT, perusahaan berbentuk CV, pengusaha, individu yang berperan sebagai perantara.
7. **Jenis pekerjaan.** Perempuan pekerja rumahan mengerjakan berbagai jenis pekerjaan yang dilakukannya di dalam rumah dan/atau tempat yang disediakan oleh pemberi kerja maupun perantara. Jenis pekerjaan yang dilakukan antara lain: menjahit, membordir, mengelem, pengepakan, melipat, membungkus, dan menganyam. Jenis pekerjaan tersebut menghasilkan atau merupakan bagian dari produk pakaian, makanan, alas kaki, aksesoris, dan peralatan rumah.
8. **Perempuan pekerja rumahan mengalami kerentanan berlapis.** Berdasarkan hasil pemantauan Komnas Perempuan ditemukan bahwa perempuan pekerja rumahan mengalami kerentanan berlapis karena identitasnya sebagai pekerja sektor informal dan sebagai perempuan. Perempuan pekerja rumahan teridentifikasi mengalami: kondisi kerja tidak layak, kekerasan berbasis gender, dan minimnya pemenuhan hak maternitas.
 - a) Kerja tidak layak yang dialami perempuan pekerja rumahan yakni: 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 dalam menyikapi risiko Kesehatan dan Keselamatan Kerja/K3 (mulai dari kecelakaan kerja ringan, sakit pinggang, sesak nafas, asma, gangguan paru-paru, kaki tidak bisa bergerak, hingga cacat fisik), keterlibatan

anggota keluarga tak membayar (suami, anak, dan saudara), dan tidak memiliki kepastian atas pekerjaan yang berkelanjutan.

- b) 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. dialami oleh perempuan pekerja rumahan karena pekerjaannya dianggap sebagai pekerjaan sampingan atau bukan penghasilan utama dalam keluarga. Kondisi ini dapat disebutkan sebagai praktik kekerasan dalam bentuk eksploitasi ekonomi. Selain itu dalam hubungan relasi kekuasaan dengan pemberi kerja, mereka juga kerap tidak akan berani melawan jika mendapatkan kekerasan. Bentuk pengalaman kekerasan yang ditemukan adalah kekerasan verbal berupa omelan dari pemberi kerja yang cenderung seksis dan misoginis dan kekerasan seksual non-fisik dari pekerja laki-laki. Ketidakberdayaan perempuan pekerja juga tampak pada saat perempuan pekerja rumahan mengalami tindak kekerasan, termasuk kekerasan seksual dari pihak pemberi kerja. Dalam kajian Perempuan Mahardika (2021) dengan menggunakan studi kasus, perempuan pekerja tidak dapat melaporkan kasusnya karena tidak dapat mengakses mekanisme pengawasan ketenagakerjaan yang diatur sesuai UU Ketenagakerjaan, dan juga kuatir akan menyebabkannya kehilangan "order" yang berarti kehilangan sumber nafkah bagi keluarga. Konstruksi gender yang menempatkan perempuan kerap disalahkan atas kekerasan, khususnya kekerasan seksual, yang dialaminya juga menjadi halangan bagi perempuan pekerja rumahan untuk melaporkan kasusnya kepada pihak kepolisian.
- c) Kekerasan Dalam Rumah Tangga (KDRT.) Selain itu perempuan pekerja rumahan juga mengalami kekerasan verbal di dalam rumah dan komunitas berupa: dimarahi suami, konflik karena pembagian kerja domestik atau karena dimarahi tetangga akibat menimbulkan kebisingan saat kerja di larut malam. Kajian Perempuan Mahardika ini juga menggarisbawahi kerentanan laten perempuan pekerja rumahan pada kekerasan di dalam rumah tangga (KDRT) karena ruang kerja dan ruang rumah tangga yang bercampur, hampir tanpa batas. Peristiwa KDRT ini dapat dipicu oleh jam kerja yang panjang sehingga perempuan pekerja rumahan dianggap mengabaikan tugas domestiknya. Dampak dari KDRT dapat mempengaruhi kinerja perempuan pekerja rumahan. Bahkan, penghasilannya yang berkurang dan ekonomi keluarga secara umum terganggu sehingga dapat memicu peristiwa KDRT berikutnya. Kondisi ini menjadi siklus yang tidak gampang ditinggalkan oleh perempuan pekerja rumahan, terutama yang tergantung secara emosional dan sosial pada pelaku kekerasan.
- d) Minimnya pemenuhan hak maternitas yang dialami perempuan pekerja rumahan yakni tidak mendapatkan 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.

9. **Tidak ada perlindungan dari pemberi kerja dan negara.** Pemberi kerja dan negara tidak memberikan perlindungan dalam bentuk apapun untuk memastikan kondisi kerja layak bagi perempuan pekerja. 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. Hal tersebut diakibatkan karena ideologi gender yang melekat di dalam masyarakat dan kebijakan publik yang bias gender. 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.
10. **Perempuan pekerja rumahan menghimpun kekuatan melalui organisasi.** Perempuan pekerja rumahan mengorganisir diri dan membentuk kekuatan melalui serikat pekerja. Di Indonesia, terdapat Jaringan Pekerja Rumahan Indonesia (JPRI). Jaringan Pekerja Rumahan Indonesia (JPRI) berdiri pada 2018 atas inisiasi dari perwakilan organisasi/serikat perempuan pekerja rumahan dari tujuh provinsi. JPRI didirikan dengan dua tujuan utama, yakni: 1) menjadikan Jaringan Pekerja Rumahan Indonesia sebagai cikal bakal serikat pekerja rumahan untuk mempersatukan seluruh pekerja rumahan di Indonesia; dan 2) menjadikan Jaringan Pekerja Rumahan Indonesia sebagai wadah dan alat perjuangan pengakuan keberadaan pekerja rumahan se-Indonesia melalui kebijakan perlindungan pekerja rumahan.
11. **Perempuan pekerja rumahan mengalami tantangan ketika mengadvokasi diri.** Melalui JPRI, perempuan pekerja rumahan bersama-sama membangun strategi dan menghimpun dukungan untuk membangun kesadaran, advokasi hak-hak ketenagakerjaan, pemberdayaan ekonomi melalui koperasi. Selama berorganisasi terdapat tantangan yang dihadapi, antara lain: risiko kehilangan pekerjaan, mendapatkan stigma negatif, dan ancaman dari pemberi kerja.
12. **Pengabaian terhadap kondisi faktual perempuan pekerja rumahan menghambat pemenuhan visi Indonesia Emas 2045 dan SDGs.** Salah satu pilar visi Indonesia 2045 adalah pembangunan ekonomi berkelanjutan. Kemudian, tujuan pembangunan berkelanjutan (Sustainable Development Goals/SDGs) nomor 5 yakni mencapai kesetaraan gender dan memberdayakan semua perempuan dan anak perempuan. Tujuan SDGs nomor 8 yakni pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi yaitu mempromosikan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, inklusif dan berkelanjutan, kesempatan kerja penuh dan produktif, serta pekerjaan yang layak untuk semua.

ANALISIS SITUASI

1. Perempuan pekerja rumahan mengalami kondisi **kerja tidak layak, kekerasan berbasis gender, dan minimnya pemenuhan hak maternitas**. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan pekerja rumahan mengalami kerentanan berlapis karena berbagai bentuk ketidakadilan yang dialaminya sebagai perempuan dan sebagai pekerja. 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.
2. Kondisi kerja tidak layak yang dialami perempuan pekerja rumahan berkaitan dengan fenomena **feminisasi kemiskinan**. 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, dimana perempuan mendapatkan pekerjaan dengan upah lebih rendah daripada laki-laki. Feminisasi kerja ini kerap berkait dengan adanya bentuk-bentuk kerja yang khas dilakukan perempuan, seperti pekerjaan yang fleksibel, dikerjakan di rumah, paruh waktu, atau subkontrak. Dalam konteks perempuan pekerja rumahan dapat terlihat bagaimana kerja rumahan didominasi oleh perempuan, dengan upah rendah, jam kerja yang fleksibel, beban kerja tinggi, dan terdapat risiko pekerjaan.
3. Kondisi kerja tidak layak berupa tidak adanya jaminan sosial ketenagakerjaan bagi perempuan pekerja rumahan menunjukkan fenomena **eksklusi perlindungan sosial**. Eksklusi berarti pengecualian dan/atau peminggiran. Dalam konteks kerja rumahan, eksklusi dilakukan secara struktural melalui kebijakan-kebijakan negara yang: (1) tidak dapat mengenali keberadaan kerja rumahan; (2) tidak memberikan perlindungan terhadap kerja di sektor informal—termasuk di dalamnya kerja rumahan. Dalam konteks pekerja rumahan, eksklusi ini membuat perempuan semakin marginal dan sulit mengakses perlindungan sosial. Pada situasi khusus ketika terjadi gangguan kesehatan maupun kecelakaan akibat kerja, perempuan tidak bisa mengakses skema perlindungan sosial yang disediakan negara.
4. Kondisi kerja tidak layak, kekerasan berbasis gender dan minimnya pemenuhan hak maternitas yang dialami perempuan pekerja rumahan merupakan bentuk **ketidakadilan gender**. Ketidakadilan gender adalah 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. Pada umumnya, ketidakadilan gender paling banyak merugikan perempuan karena perempuan secara sosial ditempatkan pada posisi yang lebih rendah daripada laki-laki. Salah satu bentuk ketidakadilan gender adalah kekerasan berbasis gender, yakni dimana perempuan mendapatkan berbagai bentuk kekerasan karena identitasnya sebagai

perempuan dan konstruksi gender di dalam masyarakat. 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).

5. 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 berbasis output dan target; (3) ketiadaan pengawasan terhadap kondisi pekerja oleh pemberi kerja karena adanya kompleksitas layer pemberi kerja.

ANALISIS KEBIJAKAN

Kerentanan berlapis yang dialami perempuan pekerja rumahan (kondisi kerja tidak layak, kekerasan berbasis gender, minimnya pemenuhan hak maternitas) dan ketiadaan perlindungan hukum tidak sesuai dengan Undang-Undang Dasar 1945 sebagai konstitusi dan sumber hukum tertinggi yang berlaku di Indonesia, Undang-Undang, konvensi internasional, dan putusan Mahkamah Konstitusi. Selain itu, ditemukan juga hambatan pemenuhan hak perempuan pekerja rumahan karena kebijakan yang masih diskriminatif terhadap pekerja informal.

1. Undang-Undang Dasar 1945:

- a) Pada pasal 27 ayat (2) disebutkan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".
- b) 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".
- c) Pada pasal 28D ayat (2) disebutkan bahwa "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".

2. Undang-Undang:

- a) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. 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. Pasal 38 menyatakan (1) Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak. (2) Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil. (3) Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama. (4) Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Ketentuan lebih teknis mengenai hal ini diatur lebih lanjut dalam peraturan perundang-undangan, a.l. yang mengatur sektor ketenagakerjaan, yaitu dalam ketentuan Pasal 49 ayat (2) UU Nomor 39 Tahun 1999 yang berbunyi sebagai berikut: "Perempuan berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi perempuan."

- b) Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan. Kovenan ini menegaskan bahwa perlu peran negara memastikan tidak adanya tindakan yang diskriminatif terhadap perempuan dan memastikan terpenuhinya hak-hak asasi perempuan. Sebagaimana tercantum dalam Pasal 11 antara lain: (1) Hak untuk bekerja sebagai hak asasi manusia yang tidak dapat dicabut; (2) Hak atas kesempatan kerja yang sama, termasuk penggunaan kriteria seleksi yang sama dalam penerimaan pegawai; (3) Hak untuk bebas memilih profesi dan pekerjaan, hak atas kenaikan pangkat, jaminan pekerjaan dan semua tunjangan dan fasilitas kerja, dan hak untuk memperoleh pelatihan keterampilan dan pelatihan ulang, termasuk magang, pelatihan keterampilan lanjutan dan pelatihan berkala; (4) Hak atas upah yang sama, termasuk tunjangan-tunjangan, dan atas perlakuan yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya, serta kesetaraan dalam perlakuan dan dalam penilaian kualitas pekerjaan; (5) Hak atas jaminan sosial, khususnya dalam hal pensiun, pengangguran, sakit, cacat dan lanjut usia dan ketidakmampuan untuk bekerja lainnya, serta hak atas cuti yang dibayar; serta (6) Hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, termasuk perlindungan fungsi reproduksi.
- c) Undang-Undang Nomor 11 tahun 2005 tentang Pengesahan Kovenan Internasional Tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya. Kovenan ini menegaskan adanya larangan terhadap praktek yang diskriminatif dan Negara menjamin penghargaan, perlindungan dan pemenuhan terhadap hak perempuan dan anak perempuan dari praktek yang melakukan diskriminatif. Kovenan ini juga menjamin hak untuk memiliki pekerja (Pasal 6); Hak setiap orang berhak menikmati kondisi kerja yang adil dan menguntungkan termasuk kondisi kerja yang aman dan sehat (Pasal 7; Perlindungan khusus hendaknya diberikan kepada ibu-ibu selama periode yang layak sebelum dan setelah kelahiran bayi. Selama periode tersebut itu yang bekerja itu harus diberi tunjangan cuti atau cuti dengan tunjangan jaminan sosial yang memadai (Pasal 10).
- d) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2005 tentang Pengesahan Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Sipil dan Politik. Kovenan ini menetapkan sejumlah hak yang relevan dengan perempuan pekerja rumahan, antara lain; hak hidup, bahwa tidak seorangpun dapat dirampas hak hidupnya secara sewenang-wenang (pasal 6); bebas dari penyiksaan, perlakuan atau hukuman yang kejam, atau merendahkan martabat (pasal 7); bebas dari perbudakan (pasal 8); bebas dari penangkapan dan penahanan sewenang-wenang (pasal 10).
- e) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada pasal (1), pekerja didefinisikan sebagai "setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain". UU tersebut juga mendefinisikan hubungan kerja sebagai "hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah". Hubungan kerja ini seringkali sulit dibuktikan bagi pekerja informal, khususnya bagi perempuan pekerja rumahan, terutama karena tidak ada dokumen perjanjian kerja.

- f) UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Di dalam UU ini terdapat pengaturan baru tentang pekerja alih daya. Pekerja rumahan juga tidak dapat dikategorikan berada dalam sistem alih daya atau outsourcing karena 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)).
- g) UU No. 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 perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.
- h) UU No. 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (TPKS). Pada tahun 2022, Indonesia telah mengesahkan UU TPKS, yang bisa menjadi payung hukum yang komprehensif pencegahan dan penanganan kekerasan seksual.

3. Konvensi Internasional:

- a) Konvensi ILO No. 177 tahun 1996 mengenai Pekerjaan 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 perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, upah yang layak, jaminan sosial, akses terhadap pelatihan, serta perlindungan maternitas. Namun, sampai saat ini, Indonesia belum meratifikasi Konvensi ILO No. 177 Tahun 1996 tentang Kerja Rumahan.
- b) Konvensi ILO 190 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja. Walaupun Indonesia merupakan salah satu negara yang mendukung disahkannya konvensi ini, namun hingga saat ini meratifikasinya. Konvensi ini 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.
- c) Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951 mengenai Kesetaraan Upah. Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951 mengenai Kesetaraan Upah dan telah diratifikasi dengan UU No. 80 Tahun 1957 Indonesia telah meratifikasi Konvensi ini melalui UU No. 80 Tahun 1957. Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951 spesifik mengatur upah yang setara bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya.

- d) 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.
- e) Konvensi ILO No. 98 tahun 1949 tentang Hak untuk Berserikat dan Berunding Bersama. Konvensi ini merupakan salah satu instrumen utama dari ILO yang bertujuan untuk melindungi hak-hak para pekerja untuk berserikat dan berunding bersama dengan pemberi kerja mereka. 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.
- f) Konvensi ILO No. 105 Tahun 1957 tentang Penghapusan Kerja Paksa. Konvensi ini bertujuan untuk menghapuskan dan mencegah praktik-praktik kerja paksa di seluruh dunia. Konvensi ini diratifikasi oleh Indonesia melalui Undang-Undang No. 19 Tahun 1999.
- g) Konvensi ILO No. 138 Tahun 1973 tentang Usia Minimum diperbolehkan Bekerja. Indonesia meratifikasi konvensi ini melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 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.
- h) 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. Indonesia meratifikasi Konvensi ILO No. 182 Tahun 1999 tentang Bentuk-Bentuk terburuk Pekerjaan Anak melalui Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000.
- i) 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. Indonesia meratifikasinya melalui Undang-Undang No. 21 Tahun 1999 dan 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.

- j) 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. Substansi konvensi ini telah diintegrasikan dalam Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- k) 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.

4. Putusan Mahkamah Konstitusi:

Pada tahun 2022, tiga orang perempuan pekerja rumahan yang menjadi anggota Jaringan Pekerja Rumahan Indonesia (JPRI) didukung oleh Trade Union Right Centre (TURC) mengajukan Permohonan Pengujian Undang-Undang No. 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. Di dalam proses pengujian ini, Komnas Perempuan memberikan keterangan ahli.

Hasil Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 75/PUU-XX/2022 atas Permohonan pengujian Undang-Undang No 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. 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.

REKOMENDASI KEBIJAKAN

1. Ditujukan kepada Pemerintah dan DPR RI

Melakukan tindak lanjut terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 75/PUU-XX/2022 atas Permohonan pengujian Undang-Undang No 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 Discrimination 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, 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 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) Memastikan perempuan pekerja rumahan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan melalui PBI yang berkoordinasi dan bekerjasama dengan Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Keuangan, Kementerian Perindustrian, dan BPJS Ketenagakerjaan
- b) Menambah alokasi kuota pendanaan untuk mengakomodir skema Penerima Bantuan Iuran (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 UU No. 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.

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 Pelindungan Pekerja Rumahan.

9. Ditujukan kepada BPJS Ketenagakerjaan

Memastikan ada mekanisme pemenuhan hak bagi perempuan pekerja rumahan sebagai prioritas untuk mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan dengan skema Penerima Bantuan Iuran (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 No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk segera membuat peraturan khusus perlindungan pekerja rumahan sebagai payung hukum nasional melalui UU 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: UU No. 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; UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan implementasinya yang masih belum konsisten; dan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang berpotensi menimbulkan berbagai masalah kekerasan dan eksploitasi terhadap perempuan pekerja.

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.



Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan

Jl. Latuharhary No.4B, Jakarta Pusat

Tel. +62 21 390 3963

Fax. +62 21 390 3911

Email: mail@komnasperempuan.or.id

Website: <http://www.komnasperempuan.or.id>