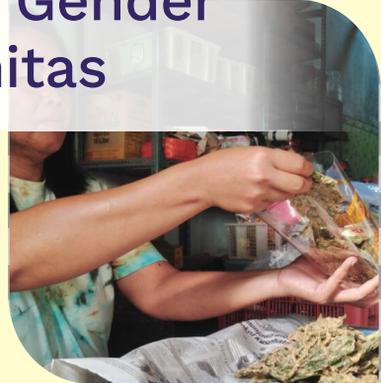


PANDUAN PEMANTAUAN Kondisi Kerja Layak Perempuan Pekerja Rumahan: Kekerasan Berbasis Gender dan Hak Maternitas





PANDUAN PEMANTAUAN

**Kondisi Kerja Layak
Perempuan Pekerja Rumahan:
Kekerasan Berbasis Gender
dan Hak Maternitas**

Komnas Perempuan
2023

PANDUAN PEMANTAUAN Kondisi Kerja Layak Perempuan Pekerja Rumahan: Kekerasan Berbasis Gender dan Hak Maternitas (Komnas Perempuan) 2023

Penulis:

Tim Perempuan Pekerja Komnas Perempuan: Tim Trade Union Rights Centre (TURC):

Satyawanti Mashudi
Tiasri Wiandani

Andi Misbahul Pratiwi
Nadia Himmatul Ulya

Tim Diskusi:

Ai Yani, Alifa Diamantha, Ana Purnamasari, Andi Misbahul Pratiwi, Danardianingtyas Nitya, Didit Saleh, dr. Wendri Wildiarmoni Pattiwira, Hikmah Diniah, Juliani, Kustiningsih, Lenny Ristiyani, Lusiani Julia, Maria Margareth Du'a Judith, Martini Elisabeth, Mislan, Putri Ramadani, Rima Astuti, Rina Zoet, Rizki Amalia Fatikhah, Siti Mazdafiah, dan Sondang Frishka S.

Penyelaras Akhir

Satyawanti Mashudi

Penyelaras Akhir

Satyawanti Mashudi

Design dan Ilustrator

Galih Budiantara, A. Mursyid

Panduan Pendokumentasian ini ditulis dalam Bahasa Indonesia dan Komnas Perempuan merupakan pemegang tunggal hak cipta atas dokumen ini. Akan tetapi, silakan menggunakan 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.

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

KOMNAS 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>

Daftar Isi

| | |
|--------------------------------|----|
| Daftar Isi | 1 |
| A. Pendahuluan..... | 2 |
| B. Tujuan..... | 3 |
| C. Cakupan Pemantauan..... | 4 |
| C.1. Aspek Pemantauan..... | 4 |
| C.2. Cakupan Wilayah..... | 4 |
| C.3 Sasaran Pemantauan..... | 5 |
| D. Prinsip dan Pendekatan..... | 5 |
| E. Kerangka Hukum HAM..... | 6 |
| E.1 Instrumen HAM..... | 6 |
| E.2 Kebijakan Nasional..... | 13 |
| F. Metode..... | 17 |
| G. Kerangka Analisis..... | 19 |
| H. Istilah dan Definisi..... | 19 |

Lampiran 1. Panduan Wawancara

Formulir 1.1

| | |
|--|----|
| Lembar Isian (Format) Wawancara Pekerja Rumahan..... | 23 |
|--|----|

Formulir 1.2

| | |
|--|----|
| Lembar Isian (Format) Wawancara Jaringan Pekerja Rumahan Indonesia..... | 30 |
|--|----|

Formulir 1.3

| | |
|--|----|
| Lembar Isian (Format) Wawancara Pemberi Kerja/Perantara... | 35 |
|--|----|

Formulir 1.4
Lembar Isian (Format) Wawancara Ahli Hukum Perburuhan...38
Formulir 1.5
Lembar Isian (Format) Wawancara Ahli K3 dan Kesehatan
Reproduksi.....40

Lampiran 2. Panduan FGD

Formulir 2.1
Lembar Isian (Format) FGD Organisasi Pendamping.....43
Formulir 2.2
Lembar Isian (Format) FGD Pemerintah Daerah.....45
Formulir 2.3
Lembar Isian (Format) FGD Pemerintah Nasional.....46

Lampiran 3. Panduan Observasi

Formulir 3.1 Lembar Isian (Format) Observasi.....47

A. Pendahuluan

Perlindungan terhadap pekerja rumahan merupakan salah satu hak asasi manusia dan hak konstitusional. Konstitusi Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia 1945 menjamin hak atas pekerjaan yang layak serta hak pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil. Pasal 27 Ayat (2) mengatur bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, sementara Pasal 28D ayat (1) menyatakan bahwa “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”. Selanjutnya Pasal 28D ayat (2) menerangkan, “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Perempuan pekerja rumahan yang berada pada sistem kerja *Putting-out system* (POS) mengalami berbagai kerentanan dan risiko kerja. Hasil pemetaan awal Komnas Perempuan pada tahun 2022, menemukan berbagai kerentanan yang dapat menyebabkan terjadi pelanggaran HAM, diskriminasi dan kekerasan berbasis gender serta ketidakadilan gender yang dihadapi perempuan pekerja rumahan yaitu: bekerja dalam waktu panjang tanpa hak lembur; upah dibawah ketentuan upah minimum; ketiadaan perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3); ketiadaan tunjangan; ketiadaan jaminan sosial; ketiadaan perlindungan maternitas; menanggung segala biaya risiko dan produksi; ketiadaan stabilitas dan jaminan pekerjaan (*job security*)—tidak bisa menolak pekerjaan tanpa khawatir kehilangan pekerjaan, maupun untuk melaporkan kesewenangan, bahkan kekerasan yang dialami; pelibatan pekerja anak akibat rantai pasok eksploitatif; tidak dapat mengakses mekanisme penyelesaian perselisihan; dan tidak dapat mengakses pengaduan pengawasan ketenagakerjaan.

Perlindungan terhadap tenaga kerja termasuk perempuan pekerja telah dijamin dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun demikian, UU Ketenagakerjaan belum mengakui dan melindungi jenis pekerjaan kerja rumahan yang pada faktanya didominasi oleh perempuan. Perlindungan substantif dalam UU Ketenagakerjaan belum mengakomodir pekerja dalam *putting-out system*. Sehingga dibutuhkan kebijakan nasional untuk memenuhi dan melindungi hak atas pengakuan, pekerjaan yang layak, jaminan perlindungan dan kepastian hukum yang adil terhadap pekerja rumahan.

Sementara dalam Konvensi Nomor 177 dan Rekomendasi Nomor 184 tentang Kerja Rumahan menjamin perlakuan yang adil dan setara terhadap pekerja rumahan, 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; (f) akses untuk mendapatkan pelatihan; (g) umur minimum untuk penerimaan kerja atau bekerja; dan (h) perlindungan melahirkan.

Konvensi Nomor 177 dan Rekomendasi Nomor 184 tentang Kerja Rumahan juga mengatur keselamatan dan kesehatan kerja yang harus diberlakukan kepada pekerja rumahan, dan harus menciptakan kondisi-kondisi di mana jenis pekerjaan tertentu dan pemakaian bahan-bahan tertentu mungkin dilarang untuk digunakan dalam kerja rumahan demi alasan keselamatan dan kesehatan. Lebih jauh, konvensi dan rekomendasi ini juga mengatur mengenai pengawasan, sanksi bagi yang melakukan pelanggaran, pendataan, hak berorganisasi dan berunding, kompensasi dan upah. Selain itu juga

mengatur mengenai jam kerja, waktu istirahat dan cuti, jaminan sosial dan perlindungan melahirkan, perlindungan dalam kasus pemutusan hubungan kerja, penyelesaian perselisihan, pelatihan dan peningkatan kesadaran serta program-program terkait kerja rumahan lainnya.

Lebih jauh, Konvensi Internasional Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (CEDAW) yang telah diratifikasi melalui UU Nomor 7 Tahun 1984, secara tegas menyatakan bahwa “Negara-negara peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat untuk menghapus diskriminasi terhadap perempuan di lapangan pekerjaan guna menjamin hak-hak yang setara atas dasar persamaan antara laki-laki dan perempuan” (Pasal 11). Demikian juga dengan Kovenan Internasional mengenai Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya yang telah diratifikasi melalui Undang-Undang RI Nomor 11 Tahun 2005 yang memperkuat perlindungan dan pemajuan hak perempuan pekerja.

Kerentanan perempuan pekerja dalam sistem kerja POS dan kerja informal ini merupakan dampak dari budaya patriarki yang mana perempuan dianggap bukan pencari nafkah utama dan memiliki keahlian rendah sehingga layak diupah murah—serta berkaitan erat dengan sistem ekonomi yang eksploitatif. Di sisi lain, negara belum mengakui dan mengakomodasi hak-hak pekerja rumahan sehingga perempuan pekerja mengalami kerentanan berlapis yakni eksploitasi oleh industri dan minimnya perlindungan. Dibutuhkan payung hukum yang secara tegas mengakui hak-hak pekerja rumahan secara khusus dan pekerja informal secara umum agar tidak terjadi pelanggaran HAM dan terpenuhinya hak-hak pekerja sesuai amanat konstitusi.

B. Tujuan

Pemantauan **“Kondisi Kerja Layak Perempuan Pekerja Rumahan: Kekerasan Berbasis Gender dan Hak Maternitas”** akan dilakukan dengan memberi perhatian pada kerentanan-kerentanan khas yang dialami perempuan yakni Kekerasan Berbasis Gender (KBG) dalam kaitan dengan fungsi reproduksinya. 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.

Dari hasil pemantauan diharapkan adanya gambaran situasi pemenuhan dan pelanggaran hak asasi (Kekerasan Berbasis Gender/KBG dan pelanggaran hak maternitas) yang dialami oleh perempuan pekerja rumahan. Pemantauan ini akan memperlihatkan kerentanan spesifik perempuan, latar belakang terjadinya pelanggaran, serta dampak tindak pelanggaran yang terjadi. Dari proses dan hasil pemantauan juga diharapkan adanya peta keadaan dan kebutuhan tentang perlindungan yang efektif yang perlu dibangun untuk memberi perlindungan pada perempuan pekerja rumahan secara lebih efektif dan komprehensif.

Secara spesifik, tujuan pemantauan dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Menemukenali dan mengidentifikasi fakta, bentuk, dan pola pelanggaran hak asasi (Kekerasan Berbasis Gender dan pelanggaran hak maternitas) yang dialami oleh perempuan pekerja rumahan selama bekerja;
- 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 (Kekerasan Berbasis Gender dan pelanggaran hak maternitas) terhadap 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 (Kekerasan Berbasis Gender dan pelanggaran hak maternitas) serta upaya pemenuhan dan perlindungan hak perempuan pekerja rumahan dengan kerangka HAM dan gender.

C. Cakupan Pemantauan

C.1. Aspek Pemantauan

Pemantauan Kondisi Perempuan Pekerja Rumahan dalam Pemenuhan Hak Perlindungan untuk Akses Pekerjaan yang Layak akan berfokus pada berbagai aspek utama, antara lain:

- Aspek praktik kerja rumahan dan kesesuaian dengan standar kerja layak yang ditetapkan peraturan perundang-undangan dan instrumen HAM (regional dan internasional)
- Aspek pelanggaran HAM perempuan yakni kekerasan berbasis gender dan pelanggaran hak maternitas yang dialami oleh perempuan pekerja rumahan
- Aspek pemenuhan dan perlindungan HAM perempuan pekerja rumahan selama melakukan pekerjaan
- Aspek praktik baik yang dikembangkan oleh Jaringan Pekerja Rumahan Indonesia (JPRI) dan CSO untuk pemenuhan dan perlindungan HAM perempuan pekerja rumahan

C.2 Cakupan Wilayah

Pemantauan ini akan dilakukan di 3 Provinsi yaitu Sumatra Utara, Jawa Tengah, dan Jawa Timur. Ketiga provinsi tersebut dipilih karena

merupakan daerah dimana pekerja rumahan telah terorganisir dan mendapatkan pendampingan dari CSO. Berdasarkan data periode 2017-2019 jumlah pekerja rumahan di Sumatra Utara ada sebanyak 1.900, Jawa Tengah 226, dan Jawa Timur 1200 orang¹. 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).

C.3. Sasaran Pemantauan

1. Perempuan Pekerja Rumahan
2. Aktivistis/pengurus serikat pekerja: Jaringan Pekerja Rumahan Indonesia
3. Organisasi pendamping: BITRA, TURC, Yasanti, HomeNet Indonesia
4. Pemberi kerja/perantara: Pengusaha, Perantara yang bukan pekerja rumahan, APINDO
5. Pemerintah Daerah: Bappeda, DPRD, Dinas Ketenagakerjaan
6. Pemerintah (K/L) Pusat: Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
7. Ahli: Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kesehatan Reproduksi, Ahli Hukum Perburuhan

¹ Pratiwi, Andi (Ed.). 2020. Ekonomi Informal di Indonesia: Tinjauan Kritis Kebijakan Ketenagakerjaan. Jakarta: Trade Union Rights Centre.

D. 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 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 tidak dilakukan oleh Komnas Perempuan sendiri namun 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.

E. Kerangka Hukum HAM

E.1 Instrumen HAM

DUHAM (Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia)

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.²

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 No. 11 Tahun 2005. Pasal-pasal yang relevan untuk pemantauan ini, antara

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

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 UU No. 12 tahun 2005. Kovenan ini menetapkan sejumlah hak yang relevan dengan pemantauan ini, 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).

CEDAW (Convention on Elimination of All Forms 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 non-diskriminasi 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.

UNGPs (*United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights*)/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 2011.³ 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

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

ketiga, termasuk perusahaan, dalam hal ini P3MI dan BLK-LN yang dikelola swasta.

UNGP 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*.⁴ 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.⁵

4 Lihat: *Rencana Aksi Nasional Bisnis dan HAM di Indonesia* (2017). Jakarta: ELSAM dan Komnas HAM, hlm 5-7. Link: <https://www.komnasham.go.id/files/20180214-rencana-aksi-nasional-bisnis-dan-DH79.pdf>

5 Sumber: Amy Lynne Lockler & Kathryn Dovey, *The Business Of Women's Human Rights*, IWRAP Asia Pacific Occasional Papers Series No.15, (Kuala Lumpur: International Women's Rights Action Watch Asia Pacific, 2014), hlm. 15-18, dalam

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, (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 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.

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

Rencana Aksi Nasional Bisnis dan HAM di Indonesia (2017). Jakarta: ELSAM dan Komnas HAM, hlm 33. Link: [https://www.komnasham.go.id/files/20180214-ren-cana-aksi-nasional-bisnis-dan-\\$DH79.pdf](https://www.komnasham.go.id/files/20180214-ren-cana-aksi-nasional-bisnis-dan-$DH79.pdf)

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 diterminasi 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 tripartit.

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. 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. 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 No. 19 Tahun 1999. Dengan meratifikasi konvensi ini, Indonesia mengikat 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 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.

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 No. 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 No. 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.

E.2 Kebijakan Nasional

Indonesia memiliki sejumlah kebijakan yang relevan digunakan sebagai pijakan pemantauan ini, termasuk Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Selain itu, ada beberapa peraturan perundangan lain yang dapat digunakan. Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 75/PUU-XX/2022 atas Permohonan Pengujian (*Judicial Review*) terhadap Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, beberapa peraturan perundangan telah memberi perlindungan bagi pekerja rumahan. Beberapa diantaranya yaitu 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

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Untuk mengatur tentang ketenagakerjaan, Indonesia memiliki UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 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”. 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

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. 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 miskin⁶ atau orang tidak mampu⁷ yang berhak mendapatkan bantuan iuran dalam kepesertaan Jaminan Kesehatan Nasional.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 75/PUU-X/2022

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. 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 penetapan 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

6 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 (dalam pasal 1 ayat 5).

7 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. (dalam pasal 1 ayat 6).

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 dasar 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 masyarakat⁸

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 penan-

8 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.

ganan kekerasan seksual, termasuk bagi para CPMI/PMI. UU TPKS bertujuan untuk mencegah segala bentuk kekerasan seksual, menangani, melindungi, dan memulihkan Korban, melaksanakan penegakan hukum dan merehabilitasi pelaku, mewujudkan lingkungan tanpa kekerasan seksual dan menjamin ketidakberulangan 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.⁹ UU TPKS juga melingkupi tindak pidana kekerasan seksual yang dilakukan oleh korporasi dan mengatur secara khusus pidananya di 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.

F. Metode

Pemantau ini dirancang untuk menggali informasi yang diharapkan dapat menjawab beberapa pertanyaan berikut ini:

1. Bagaimana praktik kerja rumahan dan kesesuaian dengan standar kerja layak yang ditetapkan peraturan perundang-undangan dan instrumen HAM (regional dan internasional)?
2. Bagaimana pelanggaran HAM perempuan yakni kekerasan berbasis gender dan pelanggaran hak maternitas yang dialami oleh perempuan pekerja rumahan?
3. Bagaimana pemenuhan dan perlindungan HAM perempuan pekerja rumahan selama melakukan pekerjaan?

⁹ Pasal 15 ayat (1) huruf (d) UU TPKS.

4. Bagaimana praktik baik yang dikembangkan oleh Jaringan Pekerja Rumahan Indonesia (JPRI) dan CSO untuk pemenuhan dan perlindungan HAM perempuan pekerja rumahan?

Metode yang dilakukan dalam pelaksanaan pemantauan ini adalah a) wawancara; b) Diskusi Kelompok Terfokus (*Focus Group Discussion/FGD*); c) observasi di mana masing-masing metode menasar pada pemangku kepentingan yang berbeda-beda. Uraian metode dan kaitannya dengan pertanyaan yang ingin dijawab adalah sebagai berikut:

- a) Wawancara: Digunakan untuk menggali informasi dari Perempuan Pekerja Rumahan dan aktivis/pengurus serikat pekerja rumahan, pemberi kerja/perantara, dan ahli
- b) Diskusi Kelompok Terfokus (FGD): Digunakan untuk menggali informasi dari organisasi pendamping pekerja rumahan, Pemerintah Daerah, Pemerintah (K/L) Pusat
- c) Observasi: Pengamatan tim pemantauan terhadap situasi di tempat kerja pekerja rumahan

Tabel 1. Pemetaan Aspek, Metode, dan Sasaran Pemantauan

| Aspek yang Digali | Metode dan Sasaran Pemantauan |
|--|---|
| Bagaimana praktik kerja rumahan dan kesesuaian dengan standar kerja layak yang ditetapkan peraturan perundang-undangan dan instrumen HAM (regional dan internasional)? | Wawancara; Aktivistik/pengurus serikat pekerja rumahan, pemberi kerja/perantara FGD: Organisasi pendamping pekerja rumahan |

| Aspek yang Digali | Metode dan Sasaran Pemantauan |
|--|--|
| <p>Bagaimana pelanggaran HAM perempuan yakni kekerasan berbasis gender dan pelanggaran hak maternitas yang dialami oleh perempuan perempuan pekerja rumahan?</p> | <p>Wawancara: Perempuan Pekerja Rumahan, aktivis/pengurus serikat pekerja rumahan, ahli</p> <p>FGD: Organisasi pendamping pekerja rumahan</p> <p>Observasi: tim pemantauan</p> |
| <p>Bagaimana pemenuhan dan perlindungan HAM perempuan pekerja rumahan selama melakukan pekerjaan?</p> | <p>Wawancara: Aktivistis/pengurus serikat pekerja rumahan</p> <p>FGD: organisasi pendamping pekerja rumahan, pemerintah daerah, pemerintah pusat</p> |
| <p>Bagaimana praktik baik yang dikembangkan oleh Jaringan Pekerja Rumahan Indonesia (JPRI) dan CSO untuk pemenuhan dan perlindungan HAM perempuan pekerja rumahan?</p> | <p>Wawancara: Aktivistis/serikat pekerja rumahan</p> <p>FGD: Organisasi pendamping pekerja rumahan</p> |

G. Kerangka Analisis

Analisa dilakukan terhadap (1) fakta, bentuk, dan pola pelanggaran hak asasi (Kekerasan Berbasis Gender dan hak maternitas) dan (2) upaya perlindungan hak perempuan pekerja rumahan. Temuan-temuan dari pemantauan ini akan dianalisis dengan kerangka hukum internasional dan nasional, instrumen hak asasi manusia, dan teori gender. Selanjutnya,

hasil analisis akan dijadikan acuan untuk penyusunan rekomendasi kepada para pemangku kebijakan atas pemenuhan Kerja Layak bagi perempuan pekerja rumahan.

Hasil analisa diharapkan mampu memperlihatkan: (a) praktik kerja rumahan dan kesesuaian dengan standar kerja layak yang ditetapkan peraturan perundang-undangan dan instrumen HAM; (b) pelanggaran HAM perempuan yakni kekerasan berbasis gender dan pelanggaran hak maternitas yang dialami oleh perempuan pekerja rumahan; (c) pemenuhan dan perlindungan HAM perempuan pekerja rumahan selama melakukan pekerjaan; (d) praktik baik yang dikembangkan oleh Jaringan Pekerja Rumahan Indonesia (JPRI) dan CSO untuk pemenuhan dan perlindungan HAM perempuan pekerja rumahan.

H. Istilah dan Definisi

| Istilah | Definisi |
|--------------------|---|
| Kerja Layak | |
| Kerja Layak | Kondisi kerja yang memenuhi beberapa indikator, diantaranya kesempatan kerja, pendapatan setara dan kerja produktif; jam kerja yang layak; menggabungkan kerja, keluarga dan kehidupan pribadi; kerja yang harus dihapuskan; stabilitas dan keamanan kerja; kesempatan setara dan perlakuan dalam pekerjaan; lingkungan kerja yang aman; keamanan sosial, dan dialog sosial, perwakilan pekerja dan pengusaha (Decent Work, ILO). |
| Kerja Rumahan | 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 |

| Istilah | Definisi |
|---------------------|---|
| Kerja Rumahan | 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 (Konvensi ILO No. 177). |
| Perjanjian Kerja | Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 ayat (14) menyebutkan pula bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. |
| Upah | Upah/gaji adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja untuk pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya (BPS). |
| Jam Kerja | Jam Kerja adalah waktu yang digunakan untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. |
| Perlindungan Sosial | Perlindungan sosial adalah semua upaya yang diarahkan untuk mencegah dan menangani risiko dari guncangan dan kerentanan sosial (BPS) |

| Istilah | Definisi |
|---|---|
| K3 | Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. |
| Serikat Pekerja | Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. |
| Keberlangsungan Pekerjaan (<i>Job Security</i>) | Kepemilikan posisi yang tepat dalam pekerjaan yang memungkinkan pekerja memiliki kendali atas isi pekerjaan, apa yang dikerjakan dan kesempatan membangun karier (ILO) |
| Kekerasan Berbasis Gender | |
| Hak Asasi Manusia | Seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, Pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia (Pasal 1 angka (1) Undang-Undang No 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia). |
| Kekerasan berbasis gender terhadap perempuan | Tindakan berbahaya yang ditujukan pada individu berdasarkan gendernya. Itu berakar pada ketidaksetaraan gender, penyalahgunaan kekuasaan dan norma-norma yang merugikan (UNHCR). |

| Istilah | Definisi |
|--|---|
| Kekerasan berbasis gender terhadap perempuan | Pelanggaran hak asasi manusia yang paling luas namun paling tidak terlihat di dunia. Termasuk kerusakan fisik, seksual, mental atau ekonomi yang diderita seseorang karena ketidakseimbangan kekuatan yang dianggap secara sosial antara laki-laki dan perempuan. Ini juga mencakup ancaman kekerasan, pemaksaan, dan perampasan kebebasan, baik di depan umum maupun pribadi (UNICEF). |
| Diskriminasi | Setiap pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun 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 (Pasal 1 angka (3) Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia). |
| Kekerasan terhadap perempuan | Setiap tindakan berdasarkan perbedaan jenis kelamin yang berakibat yang berakibat atau mungkin berakibat kesengsaraan atau penderitaan perempuan secara fisik, seksual, atau psikologis, termasuk ancaman tindakan-tindakan semacam itu, pemaksaan atau perampasan kemerdekaan secara sewenang-wenang, baik yang terjadi di depan umum atau dalam kehidupan pribadi (Pasal 1 Protokol Opsional Pada Konvensi Tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan). |

| Istilah | Definisi |
|-----------------------------------|---|
| Kesenjangan Upah Berbasis Gender | Indikator terukur atas kesenjangan upah antara perempuan dan laki-laki. Pemerintah telah menjamin perlakuan setara antara perempuan dan laki-laki dalam pengupahan (ILO). |
| Hak Maternitas | |
| Hak Maternitas | Hak Maternitas adalah bentuk layanan perawatan bagi perempuan yang berhubungan dengan sistem reproduksi, kehamilan, melahirkan, menyusui, hak istirahat/cuti, perlindungan jaminan kerja dan non-diskriminasi bagi perempuan pekerja berkenaan dengan kehamilan dan kelahirannya (K-ILO 183). |
| Kesehatan Reproduksi | Keadaan kesejahteraan fisik, mental dan sosial yang utuh dan bukan hanya tidak adanya penyakit atau kelemahan, dalam segala hal yang berkaitan dengan sistem reproduksi serta fungsi dan prosesnya (WHO). |
| Cuti Haid | Menjamin waktu istirahat bagi perempuan pekerja pada waktu haid dengan tetap menerima upah penuh. |
| Cuti Melahirkan | Menjamin waktu istirahat bagi perempuan pekerja sebelum dan sesudah melahirkan anak tidak kurang dari 14 minggu, termasuk 6 minggu cuti wajib setelah melahirkan, untuk menjaga kesehatan dan keselamatan perempuan pekerja dan anaknya (Pasal 3 K-ILO 183). |
| Cuti Karena Sakit atau Komplikasi | Cuti karena sakit atau komplikasi: menjamin waktu istirahat bagi perempuan pekerja sebelum atau sesudah masa cuti melahirkan bila terdapat penyakit, komplikasi atau resiko komplikasi yang timbul dari kehamilan atau kelahiran (Pasal 4 K-ILO 183). |

| Istilah | Definisi |
|-----------------------------------|--|
| Cuti gugur kandungan | Menjamin waktu istirahat bagi perempuan pekerja bila mengalami gugur kandungan dalam masa kehamilan atau pada saat kelahiran. |
| Fasilitas dan Kesempatan Menyusui | Menjamin fasilitas dan kesempatan bagi perempuan pekerja untuk menjalankan kewajibannya menyusui dan mengasuh anak pasca kelahiran serta menjalankan kewajiban pengasuhan anak selama waktu kerja di tempat kerja. |

Lampiran 1. Panduan Wawancara

Formulir 1.1 Lembar Isian (Format) Wawancara Pekerja Rumahan

| | | |
|-------------------|---|--|
| Hari/Tanggal | : | |
| Waktu | : | |
| Lokasi Wawancara | : | |
| Pewawancara | : | |
| Subjek Wawancara | : | |
| Aspek yang digali | : | <ol style="list-style-type: none">1. Praktik kerja rumahan dan kesesuaian dengan standar kerja layak2. Pelanggaran HAM Perempuan (Kekerasan Berbasis Gender dan Hak Maternitas) |

| Cakupan | Pertanyaan Kunci |
|-------------------------------------|---|
| Identitas dan Informasi Umum | <ol style="list-style-type: none">1. Nama2. Domisili3. Usia4. Status perkawinan (kawin/tidak kawin/ tercatat/tidak tercatat)5. Sektor/Jenis pekerjaan6. Merk/<i>brand</i> produk yang dikerjakan (*jika ada)7. Pemberi kerja utama (*yang diketahui)8. Perantara (*yang diketahui dan bisa lebih dari 1)9. Lama bekerja10. Jenis kontrak kerja yang dimiliki (tidak ada/ ada: (tertulis/tidak tertulis))11. Status keikutsertaan dalam organisasi/serikat12. Jumlah anak (andung/angkat)13. Jumlah tanggungan keluarga14. Status dan jenis pekerjaan suami |

Formulir 1.1 Lembar Isian (Format) Wawancara Pekerja Rumahan

Kerja Layak

1. Gambarkan pekerjaan yang anda lakukan (berikan penjelasan yang detail mengenai jenis produk, jenis jasa, lokasi pengerjaan, proses pengerjaan, waktu yang dibutuhkan dll.)
 2. Siapa yang memberikan pekerja tersebut?
 3. Sejak kapan anda bekerja? dan apa yang memotivasi anda menjadi pekerja rumahan?
 4. Siapa yang menentukan proses pengerjaan? (menentukan spesifikasi alat produksi, target/jumlah, mengecek hasil pekerjaan, tenggat waktu pengerjaan, membayar upah)
 5. Apakah alat produksi disediakan oleh pemberi kerja?
 - a. **Jika ya**, apa saja yang disediakan? dan apakah cukup?
 - b. **Jika tidak**, apakah biaya penggantian alat produksi ditanggung oleh pemberi kerja?
 6. Siapa saja yang terlibat/membantu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut (jelaskan secara detail. Misalnya teman/tetangga/saudara/suami/ anak dll.)
 7. Apakah anda memiliki perjanjian kerja?
 - a. **Jika ya**, tertulis atau tidak tertulis? Apa saja yang diatur dalam perjanjian tersebut?
 - b. **Jika tidak**, apakah anda tahu alasannya?
 8. Bagaimana sistem pengupahan anda? (satuan hasil/per minggu/per bulan)
 9. Bagaimana cara pembayaran upah? (dititipkan melalui perantara, dibayarkan langsung (cash/transfer), melakukan penagihan ke pemberi kerja (datang langsung))
-

Formulir 1.1 Lembar Isian (Format) Wawancara Pekerja Rumahan

Kerja Layak

10. Berapa upah yang anda dapatkan?
 11. Berapa lama anda bekerja dalam satu hari (ketika target normal)? (waktu untuk mengerjakan pesanan/*order* di luar pekerjaan domestik)
 12. Berapa lama anda bekerja dalam satu hari (ketika kejar target/*order* tinggi)? (waktu untuk mengerjakan pesanan/*order* di luar pekerjaan domestik)
 13. Seberapa sering anda bekerja lebih dari 8 jam per hari?
 14. Apa anda mengalami keluhan fisik selama atau akibat bekerja? (sakit pinggang, sesak nafas, dll.)
 15. Apakah anda memiliki BPJS Kesehatan?
 - a. Jika ya, kategori PBI atau mandiri? Dibayarkan perusahaan atau pribadi?
 - b. Jika tidak, apa kendala/ hambatan yang dialami?
 16. Apakah Anda memiliki BPJS Ketenagakerjaan?
 - a. Jika ya, siapa yang membayarkan dan kategori apa? (bukan penerima upah atau penerima upah)
 - b. Jika tidak, apa kendala/hambatan yang dialami?
 17. Apakah anda berorganisasi? sebutkan nama organisasi/serikat?
 18. Apakah ada dampak sosial atau ekonomi ketika anda berorganisasi/berserikat? (misalnya: diintimidasi, dibully, berisiko kehilangan pekerjaan, konflik dalam keluarga, atau konflik lainnya)
-

Formulir 1.1 Lembar Isian (Format) Wawancara Pekerja Rumahan

Kekerasan Berbasis Gender

Hubungan kerja

1. Apakah Anda mengetahui adanya perbedaan upah antara laki-laki dan perempuan untuk jenis pekerjaan rumahan yang sama? (beban kerja yang sama)
 2. Pernahkah Anda mengalami intimidasi, dibentak, dicaci maki, dimarahi, diancam atau lainnya oleh pemberi kerja?
 - a. Jika ya, bagaimana kejadiannya? (situasi, alasan, media) dan bagaimana respons Anda?
 - b. Jika tidak, apakah Anda pernah mendengar pekerja rumahan lain mengalami bentuk kekerasan verbal di atas oleh pemberi kerja?
 3. Pernahkah Anda digoda, direndahkan, iming-iming, bujuk rayu atau mendapatkan tekanan secara seksual? (Contohnya: Diiming-imingi akan mendapatkan pekerjaan lebih banyak jika bersedia berhubungan seksual dengan pihak tertentu terkait pemberi kerja)
 4. Apakah dalam proses menyelesaikan pekerjaan, Anda meminta bantuan Anak?
 - a. Jika ya, jelaskan (cara pelibatan, jenis kelamin anak, durasi, jam, pembagian kerja dengan anak, alasan)?
 - b. Jika tidak, kenapa?
 5. Apakah anak Anda pernah mengeluh atau menolak? Jika ya, bagaimana respons Anda?
-

Formulir 1.1 Lembar Isian (Format) Wawancara Pekerja Rumahan

Kekerasan Berbasis Gender

Rumah

6. Bagaimana pembagian kerja dalam \rumah tangga antara anggota keluarga?
 - a. Perempuan melakukan apa?
 - b. Laki-laki melakukan apa?
 - c. Anak laki-laki melakukan apa?
 - d. Anak perempuan melakukan apa?
 7. Apakah pembagian kerja tersebut didiskusikan terlebih dahulu? Apakah
 8. pembagian tersebut berjalan dengan sesuai?
 9. Berapa lama waktu yang dibutuhkan
 10. untuk Anda melakukan pekerjaan rumah?
 - a. Jelaskan waktu, durasi, dan jenis pekerjaannya
 - b. Jelaskan perbandingannya dengan kerja rumahan
 11. Pernahkah Anda mengalami intimidasi, dibentak, dicaci maki, dimarahi, diancam atau lainnya oleh pasangan atau keluarga?
 - a. Jika ya, bagaimana kejadiannya? (situasi, alasan, media) dan bagaimana respons Anda?
 - b. Jika tidak, apakah Anda pernah mendengar pekerja rumahan lain mengalami hal-hal di atas oleh pasangan atau keluarga?
 12. Pernahkah Anda pernah mengalami luka atau sakit secara fisik akibat perlakuan fisik dari pasangan atau keluarga?
 13. Bagaimana pekerjaan ini (target tinggi, jam kerja panjang, tekanan) mempengaruhi suasana hati di dalam rumah?
-

Formulir 1.1 Lembar Isian (Format) Wawancara Pekerja Rumahan

Kekerasan Berbasis Gender

- a. Apakah hal tersebut berdampak pada hubungan Anda dengan pasangan, anak, atau keluarga? (misalnya pertengkaran dalam keluarga: saling membentak, memarahi, dll)
- b. Bagaimana respons pasangan, anak, dan keluarga Anda?

Komunitas

14. Apakah Anda pernah ditegur, dihina, dicaci maki, diejek oleh tetangga karena pekerjaan ini? Bagaimana respons Anda?
15. Bagaimana respons tetangga atau masyarakat di lingkungan tempat tinggal mengenai keterlibatan Anda dalam berorganisasi?

Hak Maternitas

Menstruasi

1. Apakah Anda mengalami sakit atau kram perut sebelum dan/atau saat menstruasi?
 - a. Jika ya, apakah Anda menginformasikannya kepada pemberi kerja? Bagaimana respons pemberi kerja?
 2. Apakah sakit atau kram perut di atas mempengaruhi penyelesaian pekerjaan Anda?
 - a. Jika ya, apakah ada konsekuensi? (pengurangan pesanan, pengurangan upah, keterlambatan pembayaran, denda, dll)
 3. Apakah Anda beristirahat (cuti) saat menstruasi?
 - a. Jika ya, berapa lama anda beristirahat?
 - b. Jika tidak, apa yang Anda lakukan? (misalnya, meminum obat pereda nyeri)
 4. Bagaimana dukungan keluarga saat anda mengalami kram perut?
-

Formulir 1.1 Lembar Isian (Format) Wawancara Pekerja Rumahan

Hak Maternitas

Hamil

1. Apakah Anda pernah bekerja dalam keadaan Hamil?
 - a. Jika ya, faktor apa yang membuat Anda tetap bekerja?
 - b. Pada usia kehamilan berapa? dan bagaimana pengalaman Anda saat itu?
2. Apakah ada penyesuaian target, tenggat waktu, jumlah pesanan saat Anda hamil?
 - a. Jika ya, siapa yang melakukan penyesuaian?
 - b. Jika tidak, bagaimana respons Anda?
3. Apakah ada dukungan yang diberikan oleh pemberi kerja saat Anda hamil? (obat-obatan, makanan bergizi, bantuan pendanaan untuk pengecekan kesehatan)
4. Bagaimana dukungan keluarga?

Melahirkan

1. Bagaimana pengalaman Anda ketika persalinan? Bagaimana dukungan keluarga?
 2. Apakah Anda mengalami hambatan? (kesehatan, keuangan, dukungan sosial)
 3. Berapa lama pasca bersalin Anda kembali untuk melakukan pekerjaan rumahan atau mengambil pesanan?
 4. Siapa yang mengasuh anak (bayi) pasca persalinan?
 - a. ketika Anda bekerja menyelesaikan pekerjaan rumahan
 - b. sebelum dan sesudah Anda menyelesaikan pekerjaan rumahan
-

Formulir 1.1 Lembar Isian (Format) Wawancara Pekerja Rumahan

5. Apakah ada penyesuaian target, tenggat waktu, jumlah pesanan saat Anda pasca bersalin?
 - a. Jika ya, siapa yang melakukan penyesuaian?
 - b. Jika tidak, bagaimana respons Anda?
6. Apakah ada dukungan yang diberikan oleh pemberi kerja saat Anda bersalin? (obat-obatan, makanan bergizi, bantuan pendanaan untuk persalinan)

Keluhan atau Sakit Akibat Kerja

7. Selama hamil dan melahirkan apakah Anda pernah mengalami keluhan fisik akibat alat, bahan, dan lingkungan kerja yang mengandung material atau potensi bahaya?
 - a. Jika ya, apa bentuk keluhannya Anda?
Apakah Anda konsultasikan keluhan tersebut kepada tenaga medis?
 - b. Apakah ada bentuk dukungan dari pemberi kerja terhadap keluhan fisik tersebut?
8. Selama hamil dan melahirkan apakah Anda pernah mengalami stress akibat beban/target kerja?
 - a. Jika ya, apakah stress akibat kerja mempengaruhi kehamilan atau persalinan Anda?
 - b. Apakah ada bentuk dukungan dari pemberi kerja terhadap keluhan psikis tersebut?
 - c. Bagaimana dukungan keluarga?

Formulir 1.1 Lembar Isian (Format) Wawancara Pekerja Rumahan

Perlindungan saat keguguran

9. Apakah Anda pernah mengalami keguguran? Bagaimana ceritanya pada saat itu?
10. Apakah Anda mengetahui penyebab keguguran? (Misalnya, kelelahan fisik dan mental saat bekerja)
11. Apakah ada penyesuaian target, tenggat waktu, jumlah pesanan saat Anda keguguran?
 - a. Jika ya, siapa yang melakukan penyesuaian?
 - b. Jika tidak, bagaimana respons Anda?
12. Apakah ada dukungan yang diberikan oleh pemberi kerja saat Anda keguguran? (obat-obatan, makanan bergizi, bantuan pendanaan untuk persalinan)
13. Berapa lama pasca keguguran Anda kembali untuk melakukan pekerjaan rumahan atau mengambil pesanan?
14. Bagaimana dukungan keluarga saat Anda mengalami keguguran?

Menyusui

15. Bagaimana pengalaman menyusui saat bekerja? (Misalnya, menyusui sambil bekerja di saat bekerja)
16. Apakah ada pengaruh kegiatan menyusui terhadap proses bekerja Anda?
 - a. Waktu khusus untuk menyusui (ASI/susu formula)
 - b. Jumlah jam kerja yang berkurang karena menyusui
 - c. Tenggat kerja yang tidak terpenuhi

Formulir 1.1 Lembar Isian (Format) Wawancara Pekerja Rumahani

17. Apakah Anda pernah mengalami keluhan fisik saat menyusui dalam kondisi bekerja? (misalnya, payudara sakit, ASI sulit keluar)
 - a. Faktor penghambat Anda untuk memberikan ASI? (kelelahan, tenggat kerja, jam kerja yang panjang)
 - b. Apa konsekuensi jika tidak bisa memberikan ASI? (biaya lebih banyak untuk membeli susu formula atau memberikan asupan dalam bentuk lain)
 18. Bagaimana dukungan keluarga dalam proses menyusui? Apabila menyusui dengan susu formula, apakah suami/keluarga terlibat?
 19. Apakah ada dukungan yang diberikan oleh pemberi kerja saat Anda menyusui? (makanan bergizi, bantuan pendanaan untuk susu)
 20. Jika Anda bekerja di tempat kerja selain rumah Anda, dimana Anda memompa ASI? Apakah ada ruangan khusus?
-

Formulir 1.2

Lembar Isian (Format) Wawancara Jaringan Pekerja Rumahan Indonesia

| | | |
|-------------------|---|--|
| Hari/Tanggal | : | |
| Waktu | : | |
| Lokasi Wawancara | : | |
| Pewawancara | : | |
| Subjek Wawancara | : | |
| Aspek yang digali | : | <ol style="list-style-type: none">1. Praktik kerja rumahan dan kesesuaian dengan standar kerja layak2. Pelanggaran HAM Perempuan (Kekerasan Berbasis Gender dan Hak Maternitas)3. Pemenuhan dan perlindungan HAM perempuan pekerja rumahan selama melakukan pekerjaan4. Praktik baik yang dikembangkan oleh serikat/ Jaringan Pekerja Rumahan Indonesia (JPRI) dan CSO untuk pemenuhan dan perlindungan HAM perempuan pekerja rumahan |

| Cakupan | Pertanyaan Kunci |
|-------------------------------------|---|
| Identitas dan Informasi Umum | <ol style="list-style-type: none">1. Nama2. Domisili3. Usia4. Pekerjaan5. Organisasi6. Jabatan di JPRI |

Formulir 1.2

Lembar Isian (Format) Wawancara Jaringan Pekerja Rumahan Indonesia

Kerja Layak

1. Berapa lama bergabung di serikat/ JPRI?
 2. Apa saja kegiatan yang Anda lakukan di serikat/ JPRI?
 3. Secara khusus, bisa ceritakan mengenai kegiatan advokasi pekerja rumahan yang dilakukan oleh JPRI wilayah Anda?
 4. Pendampingan yang dilakukan JPRI terhadap pekerja rumahan perempuan saja atau laki-laki saja atau keduanya?
 5. Apa persoalan terkait ketenagakerjaan yang paling umum/banyak dialami oleh pekerja rumahan anggota JPRI wilayah Anda?
 - a. Kontrak kerja
 - b. Upah
 - c. Jam kerja, target kerja, dan atau tenggat waktu kerja
 - d. Diskriminasi dalam pekerjaan
 - e. Perlindungan K3
 - f. Akses untuk mendapatkan pelatihan
 - g. Konflik dengan pemberi kerja
 - h. Kehilangan pekerjaan
 - i. Perlindungan sosial (kepesertaan JKN dan BP Jamsostek)
 6. Menurut Anda, apa penyebab terjadinya persoalan di atas?
 7. Menurut Anda, apa yang seharusnya dilakukan pemberi kerja? (pemberi kerja utama dan perantara)
-

Formulir 1.2

Lembar Isian (Format) Wawancara Jaringan Pekerja Rumahan Indonesia

8. Menurut Anda, apa yang seharusnya dilakukan pemerintah?
9. Pernahkan Anda atau serikat/ organisasi Anda mendampingi pekerja rumahan terkait persoalan di atas? Jelaskan:
 - a. Proses pendampingan
 - b. Pihak yang terlibat/mendukung
 - c. Hambatan & tantangan
 - d. Strategi yang digunakan
 - e. Pembelajaran

Kekerasan Berbasis Gender

1. Apa persoalan yang paling umum/ banyak dialami oleh pekerja rumahan terkait kekerasan berbasis gender dalam relasi **hubungan kerja**?
 - a. Kekerasan verbal (intimidasi, dibentak, dicaci maki, dimarahi, diancam atau lainnya)
 - b. Kekerasan fisik
 - c. Kekerasan seksual
 - d. Diskriminasi upah berdasarkan jenis kelamin
 - e. Lainnya
 2. Menurut Anda, apa penyebab terjadinya persoalan di atas?
 3. Pada umumnya, bagaimana respons perempuan pekerja rumahan ketika mendapati persoalan di atas?
-

Formulir 1.2

Lembar Isian (Format) Wawancara Jaringan Pekerja Rumahan Indonesia

4. Menurut Anda, apa yang seharusnya dilakukan pemberi kerja?
 5. Pernahkan Anda atau serikat/ organisasi Anda mendampingi pekerja rumahan terkait persoalan di atas? Jelaskan:
 - a. Proses pendampingan
 - b. Pihak yang terlibat/mendukung
 - c. Hambatan & tantangan
 - d. Strategi yang digunakan
 - e. Pembelajaran
 6. Apa persoalan yang paling umum/ banyak dialami oleh pekerja rumahan terkait kekerasan berbasis gender di dalam **rumah**?
 - a. Beban kerja dalam rumah tangga
 - b. Kekerasan verbal (intimidasi, dibentak, dicaci maki, dimarahi, diancam atau lainnya)
 - c. Kekerasan fisik
 - d. Kekerasan seksual
 - e. Konflik dalam rumah tangga
 - f. Keterlibatan pekerja anak (perempuan)
 - g. Lainnya
 7. Menurut Anda, apa penyebab terjadinya persoalan di atas?
 8. Pada umumnya, bagaimana respons perempuan pekerja rumahan ketika mendapati persoalan di atas?
 9. Menurut Anda, apa yang seharusnya dilakukan keluarga?
-

Formulir 1.2

Lembar Isian (Format) Wawancara Jaringan Pekerja Rumahan Indonesia

10. Pernahkan Anda atau serikat/
organisasi Anda mendampingi pekerja
rumahan terkait persoalan di atas?
Jelaskan:
 - a. Proses pendampingan
 - b. Pihak yang terlibat/mendukung
 - c. Hambatan & tantangan
 - d. Strategi yang digunakan
 - e. Pembelajaran
 11. Apa persoalan yang paling umum/
banyak dialami oleh pekerja rumahan
terkait kekerasan berbasis gender di
komunitas?
 - a. Kekerasan verbal (intimidasi, dibentak,
dicaci maki, dimarahi, diancam atau
lainnya)
 - b. Kekerasan fisik
 - c. Kekerasan seksual
 - d. Konflik sosial
 - e. Lainnya
 12. Menurut Anda, apa penyebab terjadinya
persoalan di atas?
 13. Pada umumnya, bagaimana respons
perempuan pekerja rumahan ketika
mendapati persoalan di atas?
 14. Menurut Anda, apa yang seharusnya
dilakukan komunitas/masyarakat?
 15. Pernahkan Anda atau serikat Anda
mendampingi pekerja rumahan terkait
persoalan di atas? Jelaskan:
 - a. Proses pendampingan
 - b. Pihak yang terlibat/mendukung
 - c. Hambatan & tantangan
 - d. Strategi yang digunakan
 - e. Pembelajaran
-

Formulir 1.2

Lembar Isian (Format) Wawancara Jaringan Pekerja Rumahan Indonesia

Hak Maternitas

1. Secara biologis perempuan memiliki fungsi dan beban reproduksi yang spesifik, apakah Anda pernah mengetahui/ menemukan/mendampingi perempuan pekerja rumahan yang mengalami persoalan terkait:
 - a. Menstruasi
 - b. Kehamilan
 - c. Melahirkan
 - d. Menyusui
 - e. Pengasuhan bayi
 2. Menurut Anda, apa penyebab terjadinya persoalan di atas?
 3. Pada umumnya, bagaimana respons perempuan pekerja rumahan ketika mendapati persoalan di atas?
 4. Menurut Anda, apa yang seharusnya dilakukan para pihak di bawah ini terkait persoalan di atas:
 - a. Pemberi kerja
 - b. Keluarga
 - c. Pemerintah
 5. Pernahkan Anda atau serikat/ organisasi Anda mendampingi pekerja rumahan terkait persoalan di atas? Jelaskan:
 - a. Proses pendampingan
 - b. Pihak yang terlibat/mendukung
 - c. Hambatan & tantangan
 - d. Strategi yang digunakan
 - e. Pembelajaran
-

Formulir 1.2

Lembar Isian (Format) Wawancara Jaringan Pekerja Rumahan Indonesia

Praktik Baik Pemenuhan dan Pelindungan HAM

1. Menurut Anda, upaya seperti apa yang dapat dilakukan **pemberi kerja** untuk melindungi pekerja rumahan?
 2. Menurut Anda, upaya seperti apa yang dapat dilakukan **negara** untuk melindungi pekerja rumahan? (Program/ Kebijakan/Undang-undang) Jelaskan mengapa?
 3. Adakah praktik baik pemenuhan dan pelindungan perempuan pekerja rumahan di wilayah Anda yang diberikan oleh pemerintah? (tingkat desa, kota/ kabupaten dst)
 - a. Jika iya, jelaskan
 - b. Jika tidak, apakah serikat/ organisasi JPRI pernah mendorong upaya pemenuhan dan pelindungan perempuan pekerja rumahan di level daerah? Jelaskan proses, tantangan, dan strateginya!
 4. Adakah hal lain yang Anda ingin sampaikan terkait isu pekerja rumahan yang belum terakomodasi dari pertanyaan di atas?
-

Formulir 1.3 Lembar Isian (Format) Wawancara Pemberi Kerja/ Perantara

| | | |
|-------------------|---|--|
| Hari/Tanggal | : | |
| Waktu | : | |
| Lokasi Wawancara | : | |
| Pewawancara | : | |
| Subjek Wawancara | : | |
| Aspek yang digali | : | 1. Praktik kerja rumahan dan kesesuaian dengan standar kerja layak |

| Cakupan | Pertanyaan Kunci |
|-------------------------------------|---|
| Identitas dan Informasi Umum | <ol style="list-style-type: none">1. Nama2. Usia3. Domisili4. Pekerjaan5. Apakah pemberi kerja utama atau perantara6. Jelaskan peran anda dalam rantai kerja rumahan |
| Kerja Layak | <ol style="list-style-type: none">1. Bagaimana proses Anda memberikan pekerjaan ke pekerja rumahan?<ol style="list-style-type: none">a. Darimana informasi yang didapat?b. Cara menghubungi/komunikasi?c. Mayoritas jenis kelamin pekerja rumahan?d. Wilayah jangkauan pekerja rumahan? Adakah wilayah spesifik?2. Jelaskan perintah kerja yang Anda berikan! |

Formulir 1.3 Lembar Isian (Format) Wawancara Pemberi Kerja/ Perantara

3. Apakah Anda memberikan perjanjian kerja?
 - a. Jika ya, dalam bentuk apa?
 - b. Jika tidak, apa alasannya?
 4. Menurut Anda, seberapa penting perjanjian kerja tertulis bagi pekerja rumahan?
 5. Bagaimana dan siapa yang menentukan elemen berikut ini:
 - a. Jumlah upah (per pcs/minggu/bulan)
 - b. Jumlah pesanan
 - c. Cara pengerjaan
 - d. Ketentuan alat kerja dan bahan yang digunakan
 - e. Target penyelesaian pekerjaan
 - f. Jumlah pekerja rumahan yang terlibat
 - g. Tempat bekerja (di rumah atau tempat lain)
 - h. Mekanisme pemeriksaan hasil kerja
 - i. Cara pengantaran hasil pekerjaan
 - j. Cara pemberian upah (cash/transfer)
 6. Bagaimana pelibatan pekerja rumahan dalam menentukan proses di atas, adakah diskusi terlebih dahulu dengan pekerja rumahan?
 7. Apa yang Anda lakukan apabila pekerja rumahan terlambat mengumpulkan pekerjaan atau jumlah pekerjaan kurang?
-

Formulir 1.3 Lembar Isian (Format) Wawancara Pemberi Kerja/ Perantara

8. Siapa yang dibebankan atas:
 - a. Keterlambatan pekerjaan
 - b. Pekerja rumahan sakit
 - c. Jumlah hasil pekerjaan yang kurang
 - d. Kualitas hasil pekerjaan yang kurang
 9. Apakah Anda (pemberi kerja/perantara) menyediakan atau bertanggung jawab atas:
 - a. Alat kerja/ bahan
 - b. Alat pelindung diri (K3)
 - c. Limbah pekerjaan
 10. Adakah risiko lainnya yang dimiliki oleh perantara dalam rantai pasok pekerjaan rumahan? (misalnya, mendapat tekanan secara verbal dari pemberi kerja utama, intimidasi, dll)
 11. Bagaimana risiko kerja rumahan yang Anda ketahui? (risiko kesehatan dan keselamatan kerja)
 12. Apakah Anda mengetahui adanya kasus kecelakaan akibat kerja yang dialami pekerja rumahan?
 - a. Jika ya, apa yang Anda lakukan pada saat itu?
 - b. Jika tidak, apakah Anda pernah menanyakan ke pekerja rumahan?
-

Formulir 1.3 Lembar Isian (Format) Wawancara Pemberi Kerja/ Perantara

13. Menurut Anda, apa yang seharusnya dilakukan pemberi kerja utama terhadap risiko pekerjaan tersebut?
 14. Apakah Anda mengetahui status kepesertaan BPJS Kesehatan pekerja rumahan?
 - a. Jika ya, mengetahui dari mana?
 - b. Jika tidak, apakah Anda pernah menanyakan hal ini kepada pekerja rumahan?
 15. Menurut Anda, seberapa penting pekerja rumahan memiliki BPJS Kesehatan?
 16. Menurut Anda, apakah pemberi kerja wajib membayar iuran BPJS Kesehatan untuk pekerja rumahan?
 17. Apakah Anda mengetahui status kepemilikan BPJS Ketenagakerjaan pekerja rumahan?
 - a. Jika ya, mengetahui dari mana?
 - b. Jika tidak, apakah Anda pernah menanyakan hal ini kepada pekerja rumahan?
 18. Menurut Anda, seberapa penting pekerja rumahan memiliki BPJS Ketenagakerjaan?
 19. Menurut Anda, apakah pemberi kerja wajib membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan untuk pekerja rumahan?
-

Formulir 1.3 Lembar Isian (Format) Wawancara Pemberi Kerja/ Perantara

20. Apakah Anda mengetahui adanya keterlibatan anak dalam praktik kerja rumahan?
 - a. Jika iya, apa respons Anda?
 - b. Jika tidak, bagaimana Anda memastikannya?
 21. Apakah ada ketentuan khusus atau penyesuaian pekerjaan kepada perempuan yang sedang hamil atau melahirkan?
 22. Apakah ada fasilitas atau dukungan khusus bagi pekerja rumahan yang memiliki balita dalam bekerja? (bantuan makanan bergizi, tempat penitipan anak, kemudahan dalam pengantaran barang, dll)
 23. Apakah Anda pernah mendapatkan pengaduan/keluhan dari pekerja rumahan mengenai hak-hak ketenagakerjaan?
 24. Bagaimana respons Anda terhadap pengaduan/keluhan yang disampaikan pekerja rumahan? Apakah ada mekanisme penyelesaian yang khusus?
 25. Bagaimana pendapat Anda mengenai serikat/ organisasi jaringan pekerja rumahan?
 26. Bagaimana pandangan pemberi kerja utama mengenai pekerja rumahan yang tergabung dalam serikat/ organisasi jaringan pekerja rumahan?
-

Formulir 1.3 Lembar Isian (Format) Wawancara Pemberi Kerja/ Perantara

27. Adakah perbedaan perlakuan bagi pekerja rumahan yang berorganisasi dan yang tidak berorganisasi? (misal dalam prioritas pembagian order/ pekerjaan)

Formulir 1.4 Lembar Isian (Format) Wawancara Ahli Hukum Perburuhan

| | | |
|-------------------|---|--|
| Hari/Tanggal | : | |
| Waktu | : | |
| Lokasi Wawancara | : | |
| Pewawancara | : | |
| Subjek Wawancara | : | |
| Aspek yang digali | : | 1. Praktik kerja rumahan dan kesesuaian dengan standar kerja layak |

| Cakupan | Pertanyaan Kunci |
|--|---|
| Identitas dan Informasi Umum | <ol style="list-style-type: none">1. Nama2. Pekerjaan3. Domisili |
| Hukum Ketenagakerjaan dan Kerja Layak | <ol style="list-style-type: none">1. Jelaskan dari sudut pandang hukum ketenagakerjaan perbedaan antara pekerja rumahan dengan pekerja rumah tangga, pekerja mandiri, pekerja paruh waktu, dan pekerja formal yang bekerja dari rumah?2. Bagaimana fenomena pekerja rumahan di Indonesia? Didominasi oleh siapa? Tersebar di wilayah mana saja?3. Bagaimana fenomena dan praktik <i>disguise & misclassification</i> hubungan kerja pada pekerja rumahan?4. Bagaimana pengaturan hukum ketenagakerjaan mengatur pekerja rumahan? Jelaskan mengenai Konvensi ILO No. 177? |

Formulir 1.4 Lembar Isian (Format) Wawancara Ahli Hukum Perburuhan

5. Bagaimana menentukan hubungan kerja menurut Rekomendasi mengenai Hubungan Kerja tahun 2006 (No. 198)? Jelaskan bagaimana pekerja rumahan merupakan dikategorikan sebagai pekerja dalam hubungan kerja
6. Bagaimana pengaturan pekerja rumahan di beberapa negara?
7. Bagaimana pengaturan pekerja rumahan di Indonesia?
8. Apakah UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengakomodir hubungan kerja untuk pekerja rumahan? Jelaskan!
9. Dari perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia dan praktik kerja rumahan, apa perbedaan perantara dan pengusaha? Bagaimana definisi tersebut dapat berpengaruh terhadap pengakuan dan perlindungan pekerja rumahan?
10. Bagaimana dampak dari kekosongan hukum atau ketiadaan pengakuan pekerja rumahan terhadap perlindungan dan pemenuhan hak-hak ketenagakerjaan pekerja rumahan di Indonesia??
11. Bagaimana dampaknya terhadap pemenuhan hak asasi perempuan pekerja rumahan? Jelaskan gambaran dampak pada kekerasan berbasis gender dan masalah pemenuhan hak maternitas!

Formulir 1.4 Lembar Isian (Format) Wawancara Ahli Hukum Perburuhan

12. Menurut Anda, model kebijakan apa yang sesuai untuk pengakuan dan perlindungan pekerja rumahan? Jelaskan alasannya!
 - a. Revisi UU Ketenagakerjaan
 - b. UU khusus tentang Pekerja Rumahan
 - c. Peraturan setingkat Menteri tentang Pekerja Rumahan
 - d. Peraturan Daerah tentang Pekerja Rumahan
 13. Menurut Anda, bagaimana model kebijakan yang efektif yang dapat memberikan jaminan sosial (Jaminan Kesehatan Nasional dan BP Jamsostek) bagi pekerja rumahan?
-

Formulir 1.5 Lembar Isian (Format) Wawancara Ahli K3 dan Kesehatan Reproduksi

Hari/Tanggal : _____

Waktu : _____

Lokasi Wawancara : _____

Pewawancara : _____

Subjek Wawancara : _____

Aspek yang digali :

1. Praktik kerja rumahan dan kesesuaian dengan standar kerja layak
2. Pelanggaran HAM Perempuan (Kekerasan Berbasis Gender dan Hak Maternitas)

| Cakupan | Pertanyaan Kunci |
|-------------------------------------|---|
| Identitas dan Informasi Umum | <ol style="list-style-type: none">1. Nama2. Domisili3. Pekerjaan4. Keahlian/pengalaman dalam bidang K3 |
| K3 dan Kerja Layak | <ol style="list-style-type: none">1. Apakah anda mengetahui mengenai praktik kerja rumahan? Jelaskan pengalaman Anda dalam memahami isu pekerja rumahan!2. Menurut Anda seberapa penting pemenuhan K3 dalam sebuah pekerjaan? Bagaimana dengan pekerjaan informal seperti pekerja rumahan?3. Dalam praktik kerja rumahan, apa potensi dan risiko K3 yang mungkin terjadi bagi pekerja rumahan? Berikan gambaran atas beberapa jenis pekerjaan rumahan! (contoh: sektor alas kaki, garmen, konveksi, kerajinan rotan) |

Formulir 1.5 Lembar Isian (Format) Wawancara Ahli K3 dan Kesehatan Reproduksi

K3 dan Kerja Layak

- a. Kesehatan fisik
 - b. Kesehatan mental
 - c. Kecelakaan akibat kerja
 - d. Penyakit akibat kerja (PAK) jangka panjang
4. Dalam praktik kerja rumahan, apa potensi dan risiko K3 yang mungkin terjadi bagi **penghuni rumah**?
- a. Kesehatan fisik
 - b. Kesehatan mental
 - c. Kecelakaan akibat kerja
 - d. Penyakit akibat kerja (PAK) jangka panjang
5. Dalam praktik kerja rumahan, apa potensi dan risiko K3 yang mungkin terjadi bagi **anak dan bayi di dalam rumah**?
- a. Kesehatan fisik
 - b. Kesehatan mental
 - c. Kecelakaan akibat kerja
 - d. Penyakit akibat kerja (PAK) jangka panjang
6. Apa hubungannya K3, produktivitas kerja, dan hak asasi manusia pekerja rumahan?
7. Bagaimana urgensi jaminan sosial (Jaminan Kesehatan Nasional dan BPJS Ketenagakerjaan) bagi pekerja? Dalam konteks pekerja rumahan yang tidak dibayarkan jaminan sosialnya oleh pemberi kerja, bagaimana risikonya bagi kesehatan?
-

Formulir 1.5 Lembar Isian (Format) Wawancara Ahli K3 dan Kesehatan Reproduksi

K3 dan Hak Maternitas

1. Bagaimana model kerja rumahan berpotensi bahaya yang menimbulkan risiko dampak jangka panjang pada kesehatan?
 - a. Bahaya faktor kimia (debu, uap logam, uap, bau lem, dll)
 - b. Bahaya faktor biologi (penyakit dan gangguan oleh virus, bakteri, binatang dsb.)
 - c. Bahaya faktor fisik (bising, penerangan, getaran, iklim kerja, jatuh)
 - d. Cara bekerja dan bahaya faktor ergonomis (posisi bangku kerja, pekerjaan berulang ulang, jam kerja yang lama)
 - e. Potensi bahaya lingkungan yang disebabkan oleh limbah
2. Bagaimana model kerja rumahan berpotensi menimbulkan risiko keselamatan secara langsung? (kebakaran listrik, tidak adanya pelindung mesin, perawatan buruk pada peralatan)
3. Bagaimana model kerja rumahan berpotensi menimbulkan risiko terhadap kesejahteraan atau kesehatan sehari-hari? (air minum, toilet dan fasilitas mencuci, ruang makan atau kantin, P3K di tempat kerja transportasi)
4. Bagaimana model kerja rumahan berpotensi menimbulkan risiko pribadi dan psikologis? (pelecehan, termasuk intimidasi dan pelecehan seksual, kekerasan di tempat kerja, stress, kecemasan akibat target, kecemasan kehilangan pekerjaan)

Formulir 1.5 Lembar Isian (Format) Wawancara Ahli K3 dan Kesehatan Reproduksi

5. Bagaimana potensi dan risiko bahaya tersebut memengaruhi kesehatan reproduksi perempuan pekerja rumahan?
 6. Bagaimana urgensi penerapan cuti haid bagi pekerja perempuan? Dalam konteks pekerja rumahan yang tidak dapat mengambil istirahat haid dan bekerja dengan jam panjang, bagaimana risiko kesehatan yang ditanggung?
 7. Bagaimana urgensi penerapan cuti melahirkan bagi pekerja perempuan? Dalam konteks pekerja rumahan yang tetap bekerja mendekati HPL dan sudah bekerja <1,5 bulan setelah melahirkan, bagaimana risiko kesehatan yang ditanggung?
 8. Bagaimana urgensi menyusui dengan kondisi layak (waktu pumping, fasilitas pumping) bagi pekerja perempuan? Dalam konteks pekerja rumahan yang bekerja dengan ketentuan waktu kerja waktu istirahat yang tidak jelas, bagaimana risiko kesehatan yang ditanggung?
-

Lampiran 2. Panduan FGD

Formulir 2.1 Lembar Isian (Format) FGD Organisasi Pendamping

| Hari/Tanggal | : | |
|-------------------------------------|--|---|
| Waktu | : | |
| Lokasi Wawancara | : | |
| Pewawancara | : | |
| Subjek Wawancara | : | |
| Aspek yang digali | : | <ol style="list-style-type: none">1. Praktik kerja rumahan dan kesesuaian dengan standar kerja layak2. Pelanggaran HAM Perempuan (Kekerasan Berbasis Gender dan Hak Maternitas)3. Pemenuhan dan perlindungan HAM perempuan pekerja rumahan selama melakukan pekerjaan4. Praktik baik yang dikembangkan oleh Jaringan Pekerja Rumahan Indonesia (JPRI) dan CSO untuk pemenuhan dan perlindungan HAM perempuan pekerja rumahan |
| Cakupan | Pertanyaan Kunci | |
| Identitas dan Informasi Umum | <ol style="list-style-type: none">1. Nama2. Posisi3. Lembaga | |
| Kerja Layak | <ol style="list-style-type: none">1. Dari pengalaman Anda mendampingi/memantau/meneliti/ mengadvokasi pekerja rumahan, bisa diceritakan bagaimana kondisi kerja pekerja rumahan dalam kerangka kerja layak?2. Mengapa kondisi kerja yang Anda jelaskan terjadi? | |

Formulir 2.1 Lembar Isian (Format) FGD Organisasi Pendamping

KBG dan Hak Maternitas

1. Bagaimana pola dan bentuk kekerasan berbasis gender yang dialami pekerja rumahan?
2. Bagaimana situasi dan kondisi hak-hak maternitas pekerja rumahan?

Pemenuhan dan Pelindungan HAM

1. Apakah hukum ketenagakerjaan dan kebijakan perlindungan sosial telah mampu menjangkau pekerja rumahan?
 - a. Kerja Layak
 - b. Kekerasan Berbasis Gender
 - c. Hak Maternitas
2. Menurut Anda, apa tantangan bagi pemenuhan dan perlindungan HAM pekerja rumahan?

Praktik Baik

1. Adakah praktik baik pemenuhan dan perlindungan HAM pekerja rumahan yang Anda ketahui/lakukan? Jelaskan!
 2. Menurut Anda, model kebijakan apa yang sesuai untuk pengakuan dan perlindungan pekerja rumahan? Jelaskan alasannya!
 - a. Revisi UU Ketenagakerjaan
 - b. UU khusus tentang Pekerja Rumahan
 - c. Peraturan setingkat Menteri tentang Pekerja Rumahan
 - d. Peraturan Daerah tentang Pekerja Rumahan
 - e. Lainnya
-

Formulir 2.2 Lembar Isian (Format) FGD Pemerintah Daerah

| | | |
|-------------------|---|--|
| Hari/Tanggal | : | |
| Waktu | : | |
| Lokasi Wawancara | : | |
| Pewawancara | : | |
| Subjek Wawancara | : | |
| Aspek yang digali | : | 1. Pemenuhan dan perlindungan HAM perempuan pekerja rumahan selama melakukan pekerjaan |

| Cakupan | Pertanyaan Kunci |
|--------------------------------------|--|
| Identitas dan Informasi Umum | <ol style="list-style-type: none">1. Nama2. Jabatan3. Institusi |
| Pemenuhan dan Pelindungan HAM | <ol style="list-style-type: none">1. Apakah Anda mengetahui keberadaan pekerja rumahan di wilayah Anda?<ol style="list-style-type: none">a. Jika ya, apakah ada data mengenai jumlah pekerja rumahan di wilayah Anda?b. Jika tidak, apakah Anda mengetahui istilah pekerja rumahan itu sendiri?2. Apakah institusi Anda memiliki data spesifik mengenai kerja rumahan?3. Apakah di wilayah Anda, terdapat kebijakan ketenagakerjaan tingkat daerah yang ditujukan untuk melindungi pekerja informal seperti pekerja rumahan?4. Menurut Anda, apa tantangan dalam pemenuhan dan perlindungan pekerja rumahan melalui kebijakan? (di daerah) |

5. Menurut Anda, model kebijakan apa yang sesuai untuk pengakuan dan perlindungan pekerja rumahan? Jelaskan alasannya!
 - a. Revisi UU Ketenagakerjaan
 - b. UU khusus tentang Pekerja Rumahan
 - c. Peraturan setingkat Menteri tentang Pekerja Rumahan
 - d. Peraturan Daerah tentang Pekerja Rumahan
 - e. Lainnya
-

Formulir 2.3 Lembar Isian (Format) FGD Pemerintah Pusat

| | | |
|-------------------|---|--|
| Hari/Tanggal | : | |
| Waktu | : | |
| Lokasi Wawancara | : | |
| Pewawancara | : | |
| Subjek Wawancara | : | |
| Aspek yang digali | : | 1. Pemenuhan dan perlindungan HAM perempuan pekerja rumahan selama melakukan pekerjaan |

| Cakupan | Pertanyaan Kunci |
|--------------------------------------|--|
| Identitas dan Informasi Umum | <ol style="list-style-type: none">1. Nama2. Jabatan3. Institusi |
| Pemenuhan dan Pelindungan HAM | <ol style="list-style-type: none">1. Apakah Anda mengetahui keberadaan pekerja rumahan di Indonesia?2. Apakah institusi Anda memiliki data spesifik mengenai kerja rumahan?3. Bagaimana kebijakan ketenagakerjaan dan perlindungan nasional mampu menjangkau pekerja rumahan?4. Adakah kebijakan khusus di lembaga Anda untuk pemenuhan dan perlindungan hak asasi perempuan pekerja rumahan?<ol style="list-style-type: none">a. Jika ya, jelaskanb. Jika belum, apakah ada rencana untuk membuat kebijakan/program khusus bagi pekerja rumahan?5. Menurut Anda, apa tantangan dalam pemenuhan dan perlindungan pekerja rumahan melalui kebijakan? (di tingkat nasional maupun daerah) |

6. Menurut Anda, model kebijakan apa yang sesuai untuk pengakuan dan perlindungan pekerja rumahan? Jelaskan alasannya!
 - a. Revisi UU Ketenagakerjaan
 - b. UU khusus tentang Pekerja Rumahan
 - c. Peraturan setingkat Menteri tentang Pekerja Rumahan
 - d. Peraturan Daerah tentang Pekerja Rumahan
 - e. Lainnya
-

LAMPIRAN 3. PANDUAN OBSERVASI

Formulir 3.1 Lembar Isian (Format) Observasi

| | | |
|------------------|---|--|
| Hari/Tanggal | : | |
| Waktu | : | |
| Lokasi Observasi | : | Rumah/Tempat lain: |
| Observer | : | |
| Informasi umum | : | <ol style="list-style-type: none">1. Nama pekerja rumahan2. Jenis pekerjaan yang dilakukan3. Luas tempat kerja (rumah/tempat lain) |

| | | |
|------------------------|---|--|
| Aspek yang diobservasi | : | Tuliskan secara deskriptif apa yang Anda lihat terhadap aspek-aspek berikut. |
|------------------------|---|--|

K3

1. Kondisi tempat kerja (rumah/tempat lain)
2. Penggunaan alat pelindung diri (APD)
3. Ketersediaan toilet dengan air bersih
4. Ketersediaan air minum
5. Sirkulasi udara
6. Tempat pembuangan limbah
7. Paparan bahan kimia

Keluarga

1. Keterlibatan anggota keluarga dalam kerja rumahan
2. Pengasuhan anak selama bekerja
3. Keterlibatan anak dalam kerja rumahan



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



**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