

# Kondisi Hak Asasi Manusia Perempuan Pekerja Rumahan: Pemetaan Awal pada 6 Provinsi di Indonesia



# KONDISI HAK ASASI MANUSIA PEREMPUAN PEKERJA RUMAHAN: PEMETAAN AWAL PADA 6 PROVINSI DI INDONESIA

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

**KOMNAS PEREMPUAN**

**TURC**  
TRADE UNION RIGHTS CENTRE

Komnas Perempuan  
Jakarta, 2022

## UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 28 TAHUN 2014 TENTANG HAK CIPTA

### LINGKUP HAK CIPTA

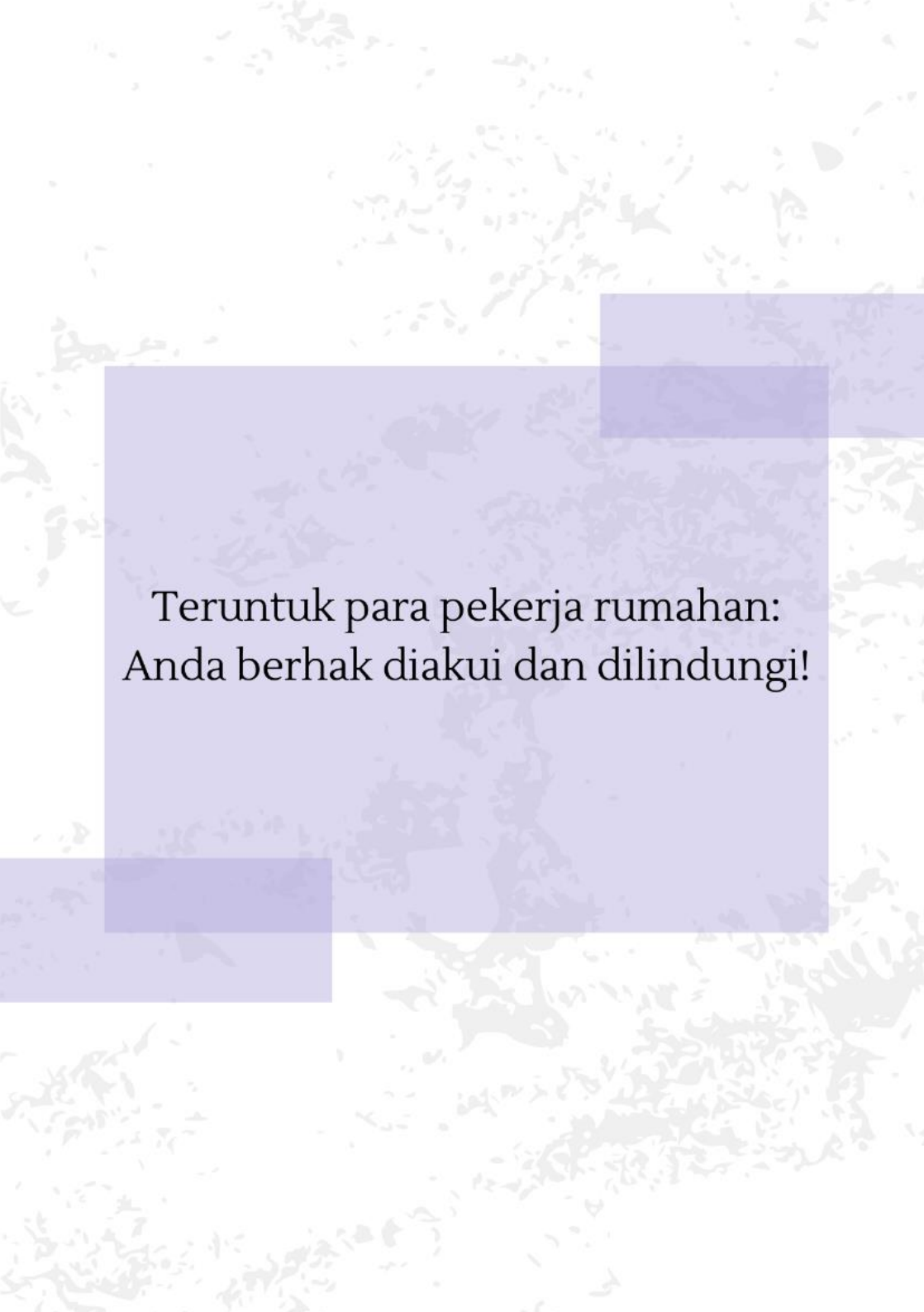
#### Pasal 1

Hak Cipta adalah hak eksklusif pencipta yang timbul secara otomatis berdasarkan prinsip deklaratif setelah suatu ciptaan diwujudkan dalam bentuk nyata tanpa mengurangi pembatasan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### KETENTUAN PIDANA

#### Pasal 113

- (1) Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
- (2) Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- (3) Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
- (4) Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah).



Teruntuk para pekerja rumahan:  
Anda berhak diakui dan dilindungi!

## **KONDISI HAK ASASI MANUSIA PEREMPUAN PEKERJA RUMAHAN: PEMETAAN AWAL PADA 6 PROVINSI DI INDONESIA**

©Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan (Komnas Perempuan),  
Desember 2022

Dokumen ini ditulis dalam bahasa Indonesia. Komnas Perempuan adalah pemegang tunggal hak cipta atas dokumen ini dan seluruh isi menjadi tanggung jawab Komnas Perempuan. Dipersilakan menggandakan sebagian atau seluruh isi dokumen untuk kepentingan pendidikan publik atau advokasi kebijakan demi pemenuhan dan pemajuan hak-hak perempuan korban kekerasan dan upaya menghapuskan diskriminasi, khususnya perempuan pekerja rumahan, serta dilarang memperjualbelikan. **Pengutipan diwajibkan mencantumkan sumber Komnas Perempuan (2022).**

Pihak-pihak yang berkontribusi dalam penulisan antara lain:

### **Tim Penulis:**

Andy Yentriyani, Didit Saleh, Nadia Himmatul Ulya, Reza Tri Pamungkas, Satyawanti Mashudi, Siti Lutfiyah Azizah, Tiasri Wiandani, Zahratul Nurzain

**Penyunting Substansi:** Satyawanti Mashudi

**Penyelaras Akhir:** Siti Lutfiyah Azizah

### **Tim Diskusi:**

Andi Misbahul Pratiwi, Didit Saleh, Nadia Himmatul Ulya, Rainy Maryke Hutabarat, Reza Tri Pamungkas, Robby Kurniawan, Satyawanti Mashudi, Siti Lutfiyah Azizah, Tiasri Wiandani, Zahratul Nurzain, Zariqoh Ainnayah Silviah

**Tim Pendukung:** Martini Elisabeth dan Verena Vannya Ira Labbita

**Ilustrator Sampul dan Penata Letak:** Khonsa Tsabita

**ISBN:** 978-602-330-088-4

xxvii + 154 halaman

14,8 x 21 cm

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

### **Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan**

Jalan Latuharhary 4B, Menteng, Jakarta Pusat 10310

Telepon: 021-3903963 | Fax: 021-3903922

Surel: [mail@komnasperempuan.go.id](mailto:mail@komnasperempuan.go.id)

Situs Web: [www.komnasperempuan.go.id](http://www.komnasperempuan.go.id)

## KATA PENGANTAR

Perempuan pekerja boleh jadi adalah bagian terbesar dari kelompok pekerja prekariat, yaitu mereka yang bekerja tanpa kepastian keberlanjutan, apalagi peningkatan karir, sehingga berdampak pada kesejahteraan lahir maupun batin. Hal ini terutama karena perempuan sebagian besar masuk ke dalam jenis-jenis pekerjaan di sektor informal yang sangat minim pengakuan dan perlindungan hukum. Kondisi sosial yang menempatkan perempuan sebagai subordinat memungkinkan perempuan menjadi lebih mudah bekerja di sektor informal, termasuk karena mereka tidak dapat mengakses ruang peningkatan kapasitas dan membutuhkan jam kerja yang lebih fleksibel untuk dapat melakukan peran pengasuhan domestik yang diharapkan darinya. Dengan cara pandang bahwa perempuan hanya pencari nafkah tambahan, situasi ini memungkinkan mereka digaji murah, lebih murah daripada laki-laki dalam pekerjaan yang setara, dan lebih gampang dihentikan dari pekerjaan sewaktu-waktu.

Kondisi perempuan pekerja informal dan kelompok prekariat tentunya membutuhkan perhatian lebih khusus. Hal ini mengingat kerentanan

berlapis yang dihadapi perempuan pekerja tersebut baik di dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupannya sehari-hari. Sementara itu, kondisi pemenuhan hak untuk bebas dari diskriminasi dan kekerasan bagi perempuan pekerja di sektor formal juga masih perlu menjadi perhatian.

Untuk menyikapi kondisi perempuan pekerja itu, Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan (Komnas Perempuan) pada periode 2020-2024 membentuk unit khusus bersifat *ad hoc* bertajuk Tim Perempuan Pekerja (Tim PP). Salah satu cakupan isu dalam Tim PP ini adalah perempuan pekerja migran yang telah menjadi perhatian Komnas Perempuan sejak awal tahun 2000. Selain itu, Tim PP juga mendorong berbagai kebijakan payung di tingkat nasional maupun kebijakan di tingkat perusahaan untuk mengembangkan kawasan bebas kekerasan di lingkungan kerja formal bagi perempuan pekerja.

Untuk memulai langkah advokasi bagi perempuan pekerja rumahan, Komnas Perempuan menyusun dokumen awal pemetaan pekerja rumahan dengan judul “Kondisi Hak Asasi Manusia Perempuan Pekerja Rumahan: Pemetaan Awal pada 6 Provinsi di Indonesia” yang disusun oleh Tim Perempuan Pekerja Komnas Perempuan dan Divisi Pekerja Informal TURC. Dokumen pemetaan awal ini menyajikan

gambaran situasi dan kondisi perempuan pekerja rumahan dengan menggunakan data empiris selain studi dokumen. Informasi yang dikumpulkan menunjukkan bahwa selain menghadapi persoalan-persoalan umum terkait kondisi pekerjaan prekariat, perempuan pekerja rumahan juga rentan pada diskriminasi dan kekerasan berbasis gender. Bahkan, mengingat bahwa sektor pekerja rumahan paling banyak diisi oleh perempuan, ketiadaan pengakuan dan perlindungan dari negara atas pekerja rumahan dapat dinilai sebagai tindak pelanggaran HAM berbasis gender. Situasi ini mengakibatkan hilangnya jaminan hak-hak konstitusional perempuan pekerja secara berlapis.

Melalui kehadiran informasi dari pemetaan awal ini, Komnas Perempuan berharap dapat memberikan pengetahuan kepada publik tentang konteks perempuan pekerja rumahan dan memperluas ruang dialog yang lebih konstruktif antara berbagai pihak dalam rangka memastikan pemenuhan hak konstitusional warga negara pada perempuan pekerja rumahan. Karenanya, proses penyusunan dokumen awal ini juga memuat rekomendasi yang ditujukan pada pihak-pihak terkait sebagai upaya memberikan pengakuan dan pemenuhan perlindungan pada perempuan pekerja rumahan, sebagai wujud



memenuhi hak asasi manusia perempuan pekerja rumahan.

Pemetaan dan rekomendasi yang diajukan dalam dokumen ini merupakan cara Komnas Perempuan mewujudkan mandatnya sebagai lembaga hak asasi manusia nasional yang independen untuk pemajuan hak asasi manusia perempuan Indonesia. Komnas Perempuan dibentuk pada 9 Oktober 1998 melalui Keputusan Presiden No. 181 Tahun 1998, yang diperkuat dengan Peraturan Presiden No. 65 Tahun 2005 dengan tujuan untuk mengembangkan kondisi yang kondusif bagi penghapusan segala bentuk kekerasan terhadap perempuan, dan meningkatkan upaya pencegahan dan penanggulangan segala bentuk kekerasan terhadap perempuan dan perlindungan hak-hak asasi manusia perempuan.

Akhir kata, Komnas Perempuan mengucapkan terima kasih kepada seluruh Tim Penyusun Dokumen dari Tim Perempuan Pekerja Komnas Perempuan dan Divisi Pekerja Informal TURC. Ucapan terima kasih kami sampaikan juga kepada para perempuan pekerja rumahan, kementerian dan lembaga pemerintah terkait, rekan-rekan jaringan masyarakat sipil, dan Tim Diskusi Komnas Perempuan yang telah memberikan informasi dan data, pandangan, serta

masuk dalam proses penyusunan dan penulisan dokumen ini.

Semoga dokumen ini dapat memberi manfaat terutama bagi para perempuan pekerja rumahan dan penyelenggara negara dalam upaya mewujudkan pemenuhan perlindungan dan pemenuhan HAM perempuan pekerja rumahan.

Jakarta, 1 Desember 2022

Ketua Komnas Perempuan  
Andy Yentriyani

## RINGKASAN EKSEKUTIF

Konstitusi Negara Republik Indonesia telah menyatakan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI tahun 1945 bahwa, *“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*. Pasal 28I ayat (2) UUD NRI tahun 1945 mengatur bahwa, *“Setiap orang berhak bebas atas perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu”*. Indonesia juga sudah meratifikasi seluruh Konvensi HAM internasional, kecuali Konvensi tentang Penghilangan Paksa. Berbagai dokumen internasional ini menegaskan hak untuk bebas dari diskriminasi atas dasar apa pun.

Akan tetapi upaya perlindungan tersebut belum serta-merta dapat dinikmati warga negara, utamanya para perempuan pekerja. Diskriminasi dan kekerasan berbasis gender (KBG) terhadap perempuan masih kerap dialami di dunia kerja dengan berbagai dampak panjang yang tidak mudah untuk dipulihkan.

Merespon situasi tersebut, Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan (Komnas Perempuan) telah melakukan beberapa kajian untuk memotret situasi perempuan pekerja dalam kaitan

diskriminasi dan kekerasan, termasuk pelecehan, yang terjadi baik di sektor formal maupun informal. Komnas Perempuan adalah lembaga negara independen yang dibentuk melalui Keputusan Presiden No. 181 Tahun 1998 dan diperbarui melalui Peraturan Presiden No. 65 Tahun 2005 dengan mandat khusus, yaitu membangun situasi kondusif dalam penghapusan kekerasan terhadap perempuan. Salah satu tugasnya adalah melakukan kajian pendokumentasian tentang segala bentuk kekerasan terhadap perempuan, menyebarkan hasil pendokumentasian tersebut kepada publik, dan mengolah temuan tersebut untuk memberikan rekomendasi bagi reformasi kebijakan.

Tahun 2022 ini, Komnas Perempuan bersama *Trade Union Rights Centre* (TURC) melakukan pemetaan untuk memberikan gambaran kondisi perempuan yang bekerja di salah satu sektor informal berbasis rumahan, yaitu perempuan pekerja rumahan. Pemetaan ini menemukan berbagai situasi dan kondisi perempuan pekerja rumahan yang mengalami diskriminasi dan KBG di dunia kerja, termasuk kekerasan dan pelecehan seksual, untuk kemudian menganalisisnya dengan kerangka HAM dan keadilan gender. Hasil pemetaan ini diharapkan menjadi temuan berharga yang diolah dari suara perempuan pekerja dan pegiat isu perempuan dan

ketenagakerjaan, yang kemudian dapat dijadikan sebagai acuan dalam penghapusan diskriminasi dan KBG di dunia kerja maupun reformasi kebijakan. Pada konteks reformasi kebijakan, hasil temuan akan menjadi bagian dari advokasi kebijakan agar Pemerintah Indonesia segera merevisi UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan meratifikasi Konvensi ILO 177 tentang Kerja Rumahan.

Konvensi ILO 177 menyatakan dalam Pasal 1, bahwa (a) istilah kerja rumahan berarti pekerjaan yang dikerjakan seseorang, yang kemudian disebut sebagai pekerja rumahan, (i) di dalam rumahnya atau di tempat lain pilihannya, selain tempat kerja pemberi kerja; (ii) untuk mendapatkan upah; (iii) yang menghasilkan suatu produk atau jasa sebagaimana yang ditetapkan oleh pemberi kerja, terlepas dari siapa yang menyediakan peralatan, bahan atau *input* lain yang digunakan, kecuali orang ini memiliki derajat otonomi dan kemandirian ekonomi yang diperlukan untuk dianggap sebagai pekerja mandiri menurut undang-undang, peraturan, atau putusan pengadilan nasional. Kemudian pada huruf (c) menyebutkan bahwa istilah pemberi kerja berarti seseorang, perorangan atau badan hukum, yang secara langsung atau melalui perantara, baik perantara diatur di dalam perundang-undangan

nasional ataupun tidak, memberikan kerja rumahan dalam pelaksanaan kegiatan usahanya.

Pemetaan ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan perspektif HAM perempuan sehingga pengalaman, pendapat, perasaan, dan pengetahuan narasumber merupakan data primer karena validitasnya. Teknis pengumpulan data yang digunakan adalah mengadakan kelompok diskusi terarah yang dilengkapi dengan studi dokumen Komnas Perempuan seperti Catatan Tahunan (CATAHU) Komnas Perempuan tentang Kekerasan Terhadap perempuan dan kajian-kajian terdahulu yang relevan. Kebijakan hukum internasional dan kebijakan hukum nasional juga digunakan untuk melengkapi, memperkaya, dan mempertajam analisis situasi dan kondisi pelanggaran HAM, diskriminasi, dan kekerasan berbasis gender (KBG) terhadap perempuan pekerja rumahan. Selain analisis berperspektif HAM perempuan, kerangka uji cermat tuntas (*due diligence*) juga digunakan untuk melihat tanggung jawab negara, termasuk dalam mengatur dan mengawasi aktor-aktor non-negara seperti perusahaan, dalam pencegahan, penanganan, dan pemulihan terkait diskriminasi dan KBG terhadap perempuan di dunia kerja.

Sektor yang dipotret melalui pemetaan ini adalah pekerja rumahan yang melibatkan organisasi masyarakat sipil (OMS/CSO) yang bergerak pada isu ketenagakerjaan dan mendokumentasikan berbagai pandangan dan upaya yang dilakukan negara dan pengusaha. Setelah melalui proses olahan data, penyusunan draf, dan rapat-rapat pembahasan di dalam tim baik daring (*online*) maupun luring (*offline*), hasil pemetaan mulai memperlihatkan gambaran diskriminasi dan KBG terhadap perempuan pekerja rumahan. Temuan terkait bentuk-bentuk diskriminasi dan kekerasan, pelaku, lokus, dampak yang ditimbulkan, akar penyebab, hambatan, dan tantangan penanganannya, kemudian disajikan dan dianalisis. Analisis mengintegrasikan berbagai temuan dengan seluruh instrumen perlindungan internasional dan nasional untuk mendapatkan pemahaman mengingat basis perlindungan merupakan ranah kerja negara yang bertanggung jawab untuk memenuhinya.

Secara umum, pemetaan ini menemukan berbagai kerentanan yang dapat menyebabkan terjadi pelanggaran HAM, diskriminasi dan KBG, serta ketidakadilan gender yang dihadapi perempuan pekerja rumahan, yaitu: bekerja dalam waktu panjang tanpa hak lembur; upah di bawah 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 dan tidak berdaya untuk melaporkan kesewenangan hingga kekerasan yang dialami; pelibatan pekerja anak akibat rantai pasok eksploitatif; tidak dapat mengakses mekanisme penyelesaian perselisihan; dan tidak dapat mengakses pengaduan pengawasan ketenagakerjaan.

Sementara di sisi lain, Pandemi Covid-19 juga mengakibatkan hilangnya pekerjaan para pekerja rumahan karena prioritas perusahaan tidak mengenali mereka sebagai pihak-pihak yang harus diperhitungkan kesejahteraannya. Padahal situasi pandemi menuntut perbaikan perlindungan K3 (Keamanan dan Kesehatan Kerja) karena tempat kerja di rumah dan membutuhkan ketersediaan peralatan khusus untuk perlindungan diri yang tidak dapat disediakan. Situasi ini juga memicu terjadinya tekanan dalam rumah tangga yang pada akhirnya bisa berujung pada kekerasan dalam rumah tangga karena terdampak cukup signifikan dalam menegakkan ekonomi keluarga.



Pemetaan ini menganalisis bahwa terjadi eksklusif perlindungan atas kerja informal dalam kebijakan di Indonesia, sementara sektor ini didominasi oleh perempuan dengan tingkat pendidikan rendah dan dianggap sebagai tenaga kerja tidak terlatih (*unskilled labour*). Belum lagi posisi mereka dianggap sebagai pencari nafkah tambahan sehingga diskriminasi upah menjadi sesuatu yang dinormalisasi. Padahal ketakutan kehilangan pekerjaan, tidak diberikan *order*, serta mengerahkan seluruh anggota keluarga ikut membantu menyelesaikan *order*, memperlihatkan bahwa pekerjaan ini bukan lagi sekedar memberikan pendapatan tambahan tetapi bisa jadi merupakan penghasilan utama.

Pada akhirnya, kondisi itu menjadi alasan untuk terjadinya pengabaian atas pemenuhan hak maternitas serta penyangkalan produktivitas mereka dalam partisipasi di dunia kerja. Perempuan pekerja rumahan juga dihadapkan pada kehilangan rasa aman karena ketiadaan perlindungan dan tempat untuk mendapatkan keadilan dan pemenuhan haknya. Situasi itu memunculkan pemiskinan pada mereka karena pemiskinan dapat terjadi dalam banyak dimensi, baik upah yang tak layak maupun dampak kecelakaan kerja atau kesehatan jangka panjang yang tidak menjadi tanggung jawab perusahaan.

Praktik *putting out system (POS)* juga mengakibatkan perusahaan lepas tanggung jawab dengan keberadaan para pekerja yang ikut serta mempertahankan kualitas barang yang diproduksi tetapi tidak memberikan beban tambahan bagi perusahaan. Dalam konteks ini, pengusaha seolah telah memberikan kesempatan positif dalam bentuk fleksibilitas bagi perempuan pekerja rumahan dengan mekanisme mengerjakan di rumah sendiri. Sementara pada realitanya, pengkondisian tersebut menjadi strategi pengusaha yang bertujuan memperoleh keuntungan demi menghemat biaya sewa gudang/tempat kerja dan sumber daya.

Mencermati hal tersebut, penting bagi negara untuk menjalankan kerangka *due diligence* (uji cermat tuntas) dalam konteks pelanggaran HAM perempuan pekerja rumahan. Hasil analisis pemetaan ini menunjukkan bahwa negara masih memfasilitasi atau melakukan pelanggaran langsung maupun tidak langsung dalam praktiknya. Pelanggaran tidak langsung tersebut antara lain: a) membiarkan adanya kekosongan hukum yang mengakui status perempuan pekerja rumahan sehingga tidak terlindungi dari diskriminasi dan kekerasan, termasuk pelecehan berbasis gender di dunia kerja; b) membiarkan diskriminasi dan KBG terhadap perempuan berulang tanpa ada pencegahan dan penanganan yang efektif;

dan c) membiarkan lemahnya fungsi pengawasan ketenagakerjaan, khususnya terkait dengan pemenuhan HAM perempuan.

Dengan mencermati seluruh temuan dan analisis situasi kondisi terkait perempuan pekerja rumahan di atas, hasil pemetaan menyimpulkan bahwa diskriminasi dan KBG di dunia kerja adalah pelanggaran hak konstitusional dan HAM perempuan. Ketiadaan perlindungan juga terkait dengan minimnya implementasi hak atas maternitas dan hak kesehatan reproduksi bagi perempuan pekerja rumahan yang mengakibatkan mereka sulit memperoleh hak cuti, maupun menjalankannya dengan aman dan sehat saat haid, hamil, melahirkan, keguguran, hingga menyusui karena kekhawatiran kehilangan pekerjaan atau berkurangnya *order*. Sayangnya, seluruh dampak buruk dari minimnya perlindungan hak atas maternitas dan kesehatan reproduksi ini kerap disangkal sebagai dampak akibat kerja dan bukan merupakan bagian dari pelanggaran HAM yang semestinya menjadi tanggung jawab negara untuk dipatuhi oleh perusahaan atau pemberi kerja.

Berbasis pada seluruh temuan pelanggaran HAM terhadap perempuan pekerja rumahan dalam dunia kerja inilah, revisi UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan ratifikasi Konvensi No. 177

tentang Kerja Rumahan ini menjadi mendesak dilakukan oleh Pemerintah RI. Revisi UU dan Ratifikasi Konvensi ini akan mendorong tanggung jawab perusahaan, mengatur ruang kosong yang belum tercakup dalam perlindungan yang berpaku pada sektor formal. Juga memberikan posisi strategis bagi Pemerintah Indonesia karena memastikan terjadinya 'Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia' sesuai dengan Pancasila, mengingat pemenuhan tanggung jawab negara adalah mutlak sebagaimana diamanatkan konstitusi. Negara seharusnya dapat memastikan perempuan pekerja sektor informal, termasuk perempuan pekerja rumahan, bebas dari diskriminasi dan KBG yang selaras dengan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs).

## GLOSARIUM

APBD	: Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah
APD	: Alat Pelindung Diri
Binwasnaker	: Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan
BPJS Kesehatan	: Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan
BPJS Ketenagakerjaan	: Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan
BPS	: Badan Pusat Statistik
CEDAW	: <i>Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women</i> atau Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan
COVID-19	: <i>Corona Virus Disease 2019</i>
Daring	: Dalam Jaringan
DUHAM	: Deklarasi Universal Hak-Hak Asasi Manusia
FGD	: <i>Focus Group Discussion</i>
HAM	: Hak Asasi Manusia

HAP	: Hak Asasi Perempuan
ICESCR	: <i>International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights</i> atau Konvensi Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya
ILO	: <i>International Labour Organisation</i>
<i>Intermediary</i>	: Perantara
JHT	: Jaminan Hari Tua
JKK	: Jaminan Kecelakaan Kerja
JKM	: Jaminan Kematian
JKP	: Jaminan Kehilangan Pekerjaan
JP	: Jaminan Pensiun
JPRI	: Jaringan Pekerja Rumahan Indonesia
K3	: Keselamatan dan Kesehatan Kerja
KBG	: Kekerasan Berbasis Gender, atau <i>Gender-Based Violence (GBV)</i> , yaitu kekerasan yang secara spesifik dialami oleh perempuan karena adanya relasi gender yang tidak setara
Kemnaker	: Kementerian Ketenagakerjaan

Komnas Perempuan	: Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan
Lokus	: Tempat kejadian/tempat perkara
Luring	: Luar Jaringan
<i>Order</i>	: Pesanan/perintah kerja
P3K	: Pertolongan Pertama pada Kecelakaan
PAK	: Penyakit Akibat Kerja
PBI	: Penerima Bantuan Iuran
Pekerja Mandiri	: Wirausaha atau wiraswasta, yaitu seseorang yang melakukan usaha/kegiatan dengan segala kemampuan yang dimilikinya
Pekerja Rumahan	: Seseorang yang bekerja di dalam rumahnya atau di tempat lain pilihannya, selain tempat pemberi kerja, untuk mendapatkan upah, menghasilkan suatu produk atau jasa sebagaimana yang ditetapkan pemberi kerja terlepas dari siapa yang menyediakan peralatan, dan bahan atau input lain yang digunakan
Pekerja Rumah Tangga	: Seseorang yang terikat dalam pekerjaan rumah tangga di dalam sebuah hubungan kerja, atau yang bekerja pada pemberi kerja untuk melakukan pekerjaan

kerumahtanggaan. Lingkup pekerjaannya meliputi memasak, mencuci pakaian, membersihkan rumah, membersihkan halaman dan/atau kebun tempat tinggal pemberi kerja, merawat anak, menjaga orang sakit, dan/atau orang yang berkebutuhan khusus, mengemudi, menjaga rumah; dan/atau mengurus binatang peliharaan

Perda	: Peraturan Daerah
PKWT	: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
POS	: <i>Putting Out System</i>
Sakernas	: Survei Angkatan Kerja Nasional
SDGs	: <i>Sustainable Development Goals</i>
SJSN	: Sistem Jaminan Sosial Nasional
TURC	: <i>Trade Union Rights Centre</i>
UMKM	: Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah
UMK	: Upah Minimum Kabupaten/Kota
UU	: Undang-Undang
UUD	: Undang-Undang Dasar



## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	v
RINGKASAN EKSEKUTIF	x
GLOSARIUM	xx
DAFTAR ISI	xxiv
DAFTAR TABEL	xxvii
<b>BAB I: PENDAHULUAN</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang	2
B. Tujuan Pemetaan	6
C. Urgensi Pemetaan	7
D. Pertanyaan Pemetaan	11
E. Metodologi	11
<b>BAB II: KERANGKA HUKUM NASIONAL DAN INSTRUMEN HAM INTERNASIONAL</b>	<b>17</b>
A. Kerangka Hukum Nasional	18
B. Instrumen HAM Internasional	22
<b>BAB III: KONSEP DAN TEORI</b>	<b>35</b>
A. Konsep Pekerja Rumahan	36
B. Kekerasan Berbasis Gender	38
C. Perempuan Dinilai sebagai <i>Unskilled Labour</i>	43
D. Ketidakadilan Gender	44
E. Feminisasi Kemiskinan	47

<b>BAB IV: TEMUAN KAJIAN</b>	<b>49</b>
A. Kondisi Perempuan Pekerja Rumah Tangga	50
B. Pelindungan Faktual dalam Perspektif Kebijakan di Indonesia	73
C. Tantangan Perempuan Pekerja Rumah Tangga dalam Melakukan Advokasi dan Pengorganisasian	90
<b>BAB V: ANALISIS TEMUAN TENTANG BENTUK-BENTUK PELANGGARAN HAM PADA PEREMPUAN PEKERJA RUMAH TANGGA</b>	<b>99</b>
A. Eksklusi Pelindungan atas Kerja Informal dalam Kebijakan di Indonesia	101
B. Kondisi Kerja Tidak Layak Bagi Perempuan Pekerja Rumah Tangga	103
C. Diskriminasi Upah Antar Sektor dan dalam Sektor yang Sama	105
D. Pengabaian Hak Maternitas Perempuan Pekerja Rumah Tangga dan Penyangkalan Produktivitas dalam Partisipasi di Dunia Kerja	109
E. Praktik Lepas Tanggung Jawab Perusahaan dalam <i>Putting Out System</i>	115
F. Ketiadaan Tanggung Jawab Pengusaha dalam Rantai Pasok	120
G. Diskriminasi Berserikat Bagi Perempuan	

Pekerja Rumahan	122
H. Kerentanan Pekerja Rumahan dalam Perluasan Kesempatan Kerja dan Fleksibilitas Pasar Kerja	124
I. Keterpaksaan Bertahan Terhadap Hilangnya Hak Atas Rasa Aman dan Pemiskinan Perempuan Pekerja Rumahan	125
J. Diskriminasi, Kekerasan, dan Pelecehan di Dunia Kerja Adalah Bentuk Pelanggaran Hak Konstitusional dan Hak Asasi Perempuan	126
K. Negara Tidak Menjalankan Peran <i>Due Diligence</i>	128
L. Kebijakan Ketenagakerjaan yang Belum Sejalan dengan Kerangka Hak Asasi Manusia dan Keadilan Gender	130
M. Dampak pada Hak Konstitusional	134
<b>BAB VI: KESIMPULAN DAN REKOMENDASI</b>	<b>139</b>
A. Kesimpulan	140
B. Rekomendasi	145
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	<b>150</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Teknik Pengumpulan Data	14
Tabel 2.	Gambaran Pendapatan Harian Pekerja Rumahan	51
Tabel 3.	Perbandingan Pendapatan Bulanan Pekerja Rumahan dengan UMK	53
Tabel 4.	Gambaran Jam Kerja Pekerja Rumahan dalam Sehari	56
Tabel 5.	Permasalahan K3 Pekerja Rumahan	60
Tabel 6.	Gambaran Pekerjaan Rumahan dengan Pelibatan Pekerja Anak	70





# BAB 1

## PENDAHULUAN

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. LATAR BELAKANG

Keberadaan pekerja rumahan adalah bagian dari fenomena informalisasi kerja di Indonesia sejak era 1990-an. Belum ada data menunjukkan secara pasti jumlah dan sebaran pekerja rumahan. Pendataan pekerja rumahan sulit dilakukan karena skema kerja rumahan relatif tidak tetap, berubah-ubah. Meskipun demikian, *Trade Union Right Centre* (TURC) mencatat pekerja rumahan didominasi oleh pekerja perempuan. Secara rinci, data tersebut menunjukkan 4.279 perempuan pekerja rumahan di tujuh provinsi, yaitu Jawa Timur, Jawa Tengah, DI Yogyakarta, Jawa Barat, DKI Jakarta, Banten, dan Sumatera Utara.

Pekerjaan rumahan ini menerapkan sistem kerja *putting out-system* (POS) yakni pekerja dikontrak oleh agen kepada sub-kontraktor untuk mengerjakan suatu pekerjaan di luar fasilitas dari pemberi kerja, yakni dapat dilakukan di rumah pekerja atau di bengkel kerja (*workshop*). Perempuan pekerja rumahan yang berada pada sistem ini mengalami berbagai kerentanan dan risiko kerja yakni: (1) menanggung sebagian biaya produksi seperti air dan

listrik; (2) tidak diakui sebagai pekerja; (3) diupah rendah; (4) tidak ada perjanjian kerja secara tertulis; (5) ketiadaan jaminan sosial; (6) penyelesaian perselisihan; (7) ketiadaan perlindungan hak-hak maternitas; (8) keterlibatan pekerja anak; (9) hambatan membentuk serikat pekerja; (10) mengalami risiko kesehatan.

Kerentanan perempuan pekerja dalam sistem kerja POS dan kerja informal ini merupakan dampak dari sistem sosial yang menempatkan perempuan berada dalam posisi lebih rendah dari jenis kelamin lainnya. Selain itu, ada anggapan bahwa perempuan bukan pencari nafkah utama dan memiliki keahlian rendah sehingga layak diupah murah. Pada sisi lain, negara belum mengakui dan mengakomodasi hak-hak pekerja rumahan sehingga perempuan pekerja mengalami kerentanan berlapis, yakni eksploitasi oleh industri dan minimnya perlindungan.

Pelindungan terhadap pekerja rumahan merupakan salah satu hak asasi manusia dan hak konstitusional. UUD NRI Tahun 1945 menjamin hak atas pekerjaan yang layak serta hak pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil. Ini termaktub dalam Pasal 27 ayat (2) bahwa *“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan,”* dan Pasal



28D ayat (1) menyatakan *“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”*. Selanjutnya Pasal 28D ayat (2) menerangkan, *“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”*.

Bahwa perlindungan pada hak atas pekerjaan dan untuk bebas dari diskriminasi bagi perempuan pekerja juga semestinya dapat mengacu pada peraturan perundang-undangan dan konvensi internasional. Sejumlah perundangan tersebut seperti UU No. 39 Tahun 1999 tentang HAM, khususnya pada Pasal 49 ayat (2); UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memuat pengaturan mengenai i) hak-hak pekerja yang juga dimiliki oleh pekerja, baik perempuan maupun laki-laki, dan 2) hak-hak khusus perempuan pekerja; UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 80 dan 81 yang menyatakan bahwa ketentuan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih berlaku sepanjang tidak diubah, dihapus, atau ditetapkan pengaturan baru oleh UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Oleh karenanya, sejumlah hak perempuan pekerja yang terkait dengan maternitas dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang tidak diubah, dihapus, atau ditetapkan pengaturannya masih

berlaku; serta tentunya Peraturan Presiden No. 59 Tahun 2017 tentang Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (*Sustainable Development Goals*).

Sejumlah konvensi internasional yang telah diratifikasi juga dapat dijadikan acuan yaitu Konvensi Internasional Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (CEDAW) yang telah diratifikasi melalui UU No. 7 Tahun 1984, secara tegas tertulis pada Pasal 11 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*". Kemudian Konvensi ILO No. 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan yang diratifikasi melalui UU No. 21 Tahun 1999; dan Konvensi Internasional mengenai Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya yang telah diratifikasi melalui UU No. 11 tahun 2005 yang memperkuat perlindungan dan pemajuan hak perempuan pekerja.

Berangkat dari narasi di atas, Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan (Komnas Perempuan) berkolaborasi dengan *Trade Union Rights Centre* (TURC) untuk melakukan kajian terkait kondisi pekerja rumahan di sepuluh provinsi. Kajian ini sebagai salah satu upaya untuk memperkuat advokasi

kebijakan terkait perlindungan pekerja rumahan di Indonesia dalam kerangka konsep hak asasi manusia dan kekerasan berbasis gender.

## **B. TUJUAN PEMETAAN**

Kajian ini berupaya untuk memotret situasi dan kerentanan pekerja rumahan dalam konteks kekerasan berbasis gender di dunia kerja. Temuan kajian ini diharapkan berkontribusi terhadap upaya pemenuhan dan perlindungan hak perempuan pekerja rumahan dalam sejumlah aspek, seperti kerentanan spesifik perempuan, latar belakang terjadinya pelanggaran hak, serta dampak tindak pelanggaran hak bagi perempuan pekerja rumahan.

Terdapat empat poin utama tujuan penelitian ini. *Pertama*, mendapatkan peta jenis pekerjaan, kondisi kerja, serta kerentanan yang dialami perempuan pekerja rumahan di Indonesia. *Kedua*, identifikasi fakta dan data tentang pemenuhan dan perlindungan hak perempuan pekerja rumahan serta bentuk dan pola pelanggaran HAM yang terjadi dan dialami perempuan pekerja rumahan. *Ketiga*, mengidentifikasi hambatan dalam pengorganisasian dan advokasi pemenuhan Hak Asasi Perempuan (HAP) pekerja rumahan. *Keempat*, menyusun

rekomendasi bagi upaya pemenuhan dan perlindungan hak perempuan pekerja rumahan dengan kerangka HAM dan keadilan gender.

### **C. URGENSI PEMETAAN**

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), terdapat peningkatan jumlah pekerja informal dari 75,5 juta pada tahun 2020 menjadi 81,33 juta pada tahun 2022. Persentase perempuan pekerja lebih tinggi di sektor informal sebesar 42,98% dibandingkan persentase perempuan di sektor formal sebesar 33,89%. Salah satu jenis pekerjaan informal yang didominasi perempuan adalah pekerja rumahan. Pekerja ini tidak berhubungan langsung dengan perusahaan, melainkan dengan perantara. Dampaknya, perusahaan tidak mengenali pekerja rumahan sebagai bagian dari perlindungan korporasi terhadap pekerjanya, meskipun pekerja rumahan mengerjakan pekerjaan dari perusahaan tersebut.

Hal tersebut menambah kerentanan sosial dan ekonomi bagi perempuan pekerja rumahan, khususnya pada krisis masa pandemi COVID-19. Perempuan pekerja rumahan mengalami dampak secara signifikan. Sebanyak 97,64% dari total 1.991 responden perempuan pekerja rumahan dampingan

TURC mengalami penurunan pendapatan hingga kehilangan pekerjaan akibat pandemi. Upaya pemerintah dengan skema program kesejahteraan sosial untuk mengatasi persoalan ini tidak sepenuhnya berhasil. Misalnya, pemerintah telah merilis program Kartu Pra Kerja dengan skema manfaat hibrida, pelatihan secara daring dan bantuan uang tunai, tetapi pekerja rumahan kerap mengalami kesulitan untuk mengakses karena pengetahuan terhadap gawai yang terbatas.<sup>1</sup>

Dalam konteks regulasi, perlindungan terhadap tenaga kerja dijamin dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Namun, UU ini belum mengakui dan melindungi jenis pekerjaan kerja rumahan. Terbatasnya rekognisi dan perlindungan pekerja rumahan, misal kaburnya status hubungan kerja pekerja rumahan karena Pasal 1 ayat (15) UU Ketenagakerjaan menyatakan “*Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah*”. Pasal tersebut sejalan dengan Pasal 50 yang berbunyi “*Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian*

---

<sup>1</sup><http://mampu.bappenas.go.id/kegiatan/webinar-mampu-membahas-perempuan-di-tengah-pandemi/>, diakses pada 7 September 2022.

*kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh*". Pekerja rumahan sejatinya memenuhi unsur pekerjaan, upah, dan perintah, tetapi pekerja rumahan tidak langsung berhubungan dengan pengusaha, melainkan pemberi kerja dan/atau perantara. Istilah 'pemberi kerja' digunakan pada Pasal 1 ayat (14) yang menjelaskan perjanjian kerja sebagai "perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak".

Mayoritas perempuan pekerja rumahan memiliki perjanjian kerja, meskipun hanya secara lisan. Perbedaan istilah yang digunakan oleh beberapa pasal tersebut memungkinkan adanya kelompok pekerja yang memiliki perjanjian kerja, memenuhi unsur pekerjaan, upah, dan perintah, tetapi tidak memiliki hubungan kerja karena tidak bekerja kepada pengusaha. Kondisi tersebut yang terjadi pada perempuan pekerja rumahan.

Dari uraian tersebut, dapat dipahami bahwa UU Ketenagakerjaan belum mengakomodasi dan mengakui hubungan kerja pekerja dalam *putting-out system*. Dengan begitu, dibutuhkan regulasi dan kebijakan nasional untuk memberikan pengakuan dan perlindungan hak atas pengakuan, pekerjaan yang

layak, jaminan perlindungan, dan kepastian hukum yang adil terhadap pekerja rumahan.

Komnas Perempuan berpendapat pekerja rumahan berkontribusi pada aspek ekonomi dan sosial secara nasional. Pekerja rumahan memiliki peran penting dalam rantai pasokan produksi komoditas ekspor dan impor di Indonesia. Kontribusi dan peran pekerja rumahan dalam peningkatan pendapatan nasional menjadi dasar penting adanya peraturan hukum nasional serta ratifikasi Konvensi ILO 177 beserta Rekomendasi 184 tentang Kerja Rumahan untuk menjamin hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, serta kepastian hukum yang adil bagi pekerja rumahan. Pemerintah Indonesia telah menunjukkan komitmen dengan ditandatanganinya Peraturan Presiden No. 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) atau *Sustainable Development Goals (SDGs)*. Dalam dokumen SDGs tertulis bahwa salah satu tujuannya adalah mendukung pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, tenaga kerja penuh dan produktif, serta pekerjaan yang layak bagi semua. Salah satu target dari tujuan ini menyebutkan bahwa pada tahun 2030 mencapai ketenagakerjaan secara penuh dan produktif, pekerjaan yang layak bagi semua (perempuan dan laki-laki, kaum muda, dan orang

dengan disabilitas), serta kesetaraan upah pada pekerjaan yang mempunyai nilai yang sama.

#### **D. PERTANYAAN PEMETAAN**

1. Bagaimana kondisi kerja perempuan pekerja rumahan berkaitan dengan kondisi dan situasi pekerja serta kekerasan berbasis gender?
2. Bagaimana pemenuhan perlindungan bagi perempuan pekerja rumahan berdasarkan kebijakan faktualnya di Indonesia?
3. Bagaimana hambatan dalam pengorganisasian dan advokasi pemenuhan HAM perempuan pekerja rumahan?
4. Bagaimana pola dan bentuk pelanggaran HAM terhadap perempuan pekerja rumahan?

#### **E. METODOLOGI**

##### **1. Jenis dan Sumber Data**

Kajian terhadap pekerja rumahan ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif dengan analisis deskriptif yang akan menjelaskan situasi dan kerentanan perempuan pekerja rumahan tentang KBG di dunia kerja secara deskriptif. Jenis data



kajian dalam ilmu hukum dikategorikan dengan data primer dan data sekunder. Data primer yang dimaksud bersumber dari hasil FGD (*Focus Group Discussion*) kepada perempuan pekerja rumahan yang sudah berorganisasi dan/atau belum berorganisasi serta pemangku kepentingan terkait.

Dalam FGD tersebut, peneliti juga menyebarkan formulir pemetaan kondisi kerja untuk mengetahui data-data dasar terkait kondisi pekerja rumahan. Untuk menambah data dan konteks perempuan pekerja rumahan, kajian ini juga menggunakan data sekunder dari studi pustaka.

## **2. Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui *FGD (Focus Group Discussion)* dengan narasumber yaitu perempuan pekerja rumahan yang sudah berorganisasi dan/atau belum berorganisasi dan pemerintah yang terdiri dari Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Sosial, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Kementerian Koperasi dan UMKM, dan BPJS Ketenagakerjaan. Kajian dilakukan terhadap perempuan pekerja rumahan di enam provinsi, antara lain DKI Jakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta, Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur,

dan Sumatera Utara.



**Gambar 1. Lokasi Pengumpulan Data**

Sumber: Hasil olahan Peneliti (2022)

Sebelum memulai FGD, pekerja rumahan juga mengisi pemetaan kondisi kerja layak menggunakan formulir yang berisi daftar pertanyaan secara tertulis untuk diisi sesuai dengan kondisi yang mereka rasakan. Formulir tersebut menjadi pemetaan awal untuk memperdalam pertanyaan di FGD. Pengumpulan data kajian ini dilakukan selama tiga bulan, dari bulan Mei hingga bulan Agustus 2022. Tabel berikut menjelaskan metode pengumpulan data dari kajian ini.

**Tabel 1. Teknik Pengumpulan Data**

<b>Tanggal</b>	<b>Metode</b>	<b>Narasumber</b>	<b>Informasi yang diperoleh</b>
28 Mei 2022	<i>Focus Group Discussion</i> (luring)	Perempuan pekerja rumahan (10 Narasumber)	- Kondisi kerja umum - Bentuk KBG - Pengalaman berorganisasi dan advokasi
22 Juli 2022	<i>Focus Group Discussion</i> (luring)	Perempuan pekerja rumahan (11 Narasumber)	- Kondisi kerja dan kerentanan - Pengalaman berorganisasi - Hak ketenagakerjaan
22 Juli 2022	Pemetaan kondisi kerja layak menggunakan formulir (luring)	Perempuan pekerja rumahan (12 Narasumber)	- Kondisi kerja dan hubungan kerja - Akses terhadap jaminan sosial & Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) - Hak maternitas
18 Agustus 2022	<i>Focus Group Discussion</i> (daring)	Perempuan pekerja rumahan (10 Narasumber)	- Kondisi kerja dan kerentanan - Akses terhadap perlindungan dan jaminan sosial - Hambatan berorganisasi - Bentuk KBG
18 Agustus 2022	<i>Focus Group Discussion</i> (daring)	Deputi Perlindungan dan Jaminan Sosial Kementerian Sosial (1 Narasumber)	Akses bantuan sosial bagi perempuan pekerja rumahan

Tanggal	Metode	Narasumber	Informasi yang diperoleh
		Deputi Perlindungan Hak Perempuan Kementerian PPPA (1 Narasumber)	Pelindungan hak bagi perempuan pekerja rumahan
		Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan (1 Narasumber)	Mekanisme pelindungan pekerja rumahan dalam kerangka jaminan sosial
		Biro Hukum & Binwasnaker dan K3 Kementerian Ketenagakerjaan (3 Narasumber)	- Pelindungan hukum pekerja rumahan - Pelaksanaan K3 bagi pekerja rumahan
		Deputi Perkoperasian Kementerian Koperasi dan UKM (1 Narasumber)	Akses pengembangan koperasi bagi pekerja rumahan

Sumber: Hasil olahan Peneliti (2022)

### 3. Sistematika Penulisan

Penulisan kajian ini terbagi menjadi dalam enam bab yaitu:

**Bab I: Pendahuluan.** Bab ini akan menguraikan latar belakang kajian, pertanyaan penelitian, tujuan, urgensi pemetaan dan kajian,

serta metode kajian.

**Bab II: Kerangka Hukum Nasional dan Instrumen HAM Internasional.** Bab ini akan menjelaskan tentang kerangka hukum nasional dan instrumen HAM internasional sebagai landasan hukum dalam upaya perlindungan bagi perempuan pekerja rumahan.

**Bab III: Landasan Teori.** Bab ini juga menguraikan landasan teori terkait konsep KBG dan bentuk ketidakadilan gender sebagai dasar analisis hasil temuan.

**Bab IV: Temuan Kajian.** Bab ini akan menguraikan temuan-temuan dari kajian.

**Bab V: Analisis Kajian.** Bab ini akan memaparkan analisisnya berdasarkan landasan teori. Analisis temuan tentang bentuk-bentuk pelanggaran HAM pada perempuan pekerja rumahan.

**Bab VI: Kesimpulan dan Rekomendasi.** Bab ini akan menjelaskan tentang hasil kesimpulan dan rekomendasi.



## **BAB 2**

# **KERANGKA HUKUM NASIONAL DAN INSTRUMEN HAM INTERNASIONAL**

## **BAB II**

### **KERANGKA HUKUM NASIONAL DAN INSTRUMEN HAM INTERNASIONAL**

#### **A. KERANGKA HUKUM NASIONAL**

Berdasarkan hasil telaah kerangka hukum nasional Indonesia, belum ada regulasi spesifik mendefinisikan dan/atau mengatur tentang pekerja rumahan. Namun secara umum tertulis dalam UUD Pasal 27 ayat (2) bahwa *"Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan"*. Selain itu, hak atas keadilan juga dijelaskan dalam Pasal 28D ayat (1) bahwa *"Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum"*. Dalam konteks hubungan kerja, disebutkan pula dalam Pasal 28D ayat (2) bahwa *"Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja"*.

## **1. 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 jo. 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 pun 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.

## **2. 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.

## **B. INSTRUMEN HAM INTERNASIONAL**

### **1. Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia**

Hak-hak dasar yang melekat pada diri manusia telah ditetapkan, ditulis, serta telah disepakati oleh dunia pertama kali melalui disahkannya Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (*The Universal Declaration on Human Rights*) oleh Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa pada 1948. Nilai-nilai pokok yang terkandung di antaranya yaitu penghormatan terhadap martabat manusia, kemerdekaan, dan kesetaraan. Nilai-nilai tersebut termuat pada pasal-pasal yang juga secara spesifik berkaitan dengan keadilan di dunia kerja, termasuk bagi perempuan pekerja.

Pertama, mengenai jaminan sosial dan hak perkembangan pribadi. Pada Pasal 22, tertulis bahwa “setiap orang, sebagai anggota masyarakat, berhak atas jaminan sosial dan berhak akan terlaksananya hak-hak ekonomi, sosial dan budaya yang sangat diperlukan untuk martabat dan pertumbuhan bebas pribadinya, melalui usaha-usaha nasional maupun kerjasama internasional, dan sesuai dengan pengaturan serta sumber daya setiap negara”.

Kedua, mengenai keberlangsungan pekerjaan, upah layak dan setara, perlindungan sosial, serta kebebasan berserikat. Pada Pasal 23, tercantum bahwa “(1) Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan, serta berhak atas perlindungan dari pengangguran; (2) Setiap orang, tanpa diskriminasi, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama; (3) Setiap orang yang bekerja berhak atas pengupahan yang adil dan menguntungkan, yang memberikan jaminan kehidupan yang bermartabat baik untuk dirinya sendiri maupun keluarganya, dan jika perlu ditambah dengan perlindungan sosial lainnya; (4) Setiap orang berhak mendirikan dan memasuki

serikat-serikat pekerja untuk melindungi kepentingannya”.

Ketiga, terkait waktu kerja dan waktu istirahat. Pada Pasal 24, dijelaskan bahwa “Setiap orang berhak atas istirahat dan liburan, termasuk pembatasan-pembatasan jam kerja yang layak dan hari liburan berkala, dengan tetap menerima upah”. Pasal ini menerangkan bahwa seorang pekerja dipastikan memperoleh jaminan mendapat upah ketika libur.

## **2. Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW) Tahun 1979 dan telah diratifikasi dengan UU No. 7 Tahun 1984**

Penghapusan diskriminasi antara perempuan dan laki-laki, salah satunya di dunia kerja, telah menjadi perhatian internasional sejak lama. Salah satu instrumen yang dibuat dalam bahasan ini adalah *Convention on The Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)* pada tahun 1979, yang telah diratifikasi Indonesia melalui UU No. 7 Tahun 1984. Dalam Pasal 11 ayat (1) CEDAW dijelaskan 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".

Adapun hak-hak yang tercantum pada Pasal tersebut, antara lain: (1) Hak untuk bekerja sebagai hak asasi manusia yang tidak dapat dicabut; (2) Hak atas kesempatan kerja yang sama, termasuk penggunaan kriteria seleksi yang sama dalam penerimaan pegawai; (3) Hak untuk bebas memilih profesi dan pekerjaan, hak atas kenaikan pangkat, jaminan pekerjaan dan semua tunjangan dan fasilitas kerja, dan hak untuk memperoleh pelatihan keterampilan dan pelatihan ulang, termasuk magang, pelatihan keterampilan lanjutan dan pelatihan berkala; (4) Hak atas upah yang sama, termasuk tunjangan-tunjangan, dan atas perlakuan yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya, serta kesetaraan dalam perlakuan dan dalam penilaian kualitas pekerjaan; (5) Hak atas jaminan sosial, khususnya dalam hal pensiun, pengangguran, sakit, cacat dan lanjut usia dan ketidakmampuan untuk bekerja lainnya, serta hak atas cuti yang dibayar; serta (6) Hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, termasuk perlindungan fungsi reproduksi.

### **3. Konvensi Internasional Tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya Tahun 1966 dan telah diratifikasi dengan UU No. 11 Tahun 2005.**

Penghapusan diskriminasi antara perempuan dan laki-laki diperkuat oleh *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (ICESCR) atau Konvensi Internasional Hak-hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya tahun 1966, yang telah diratifikasi Indonesia melalui UU No. 11 Tahun 2005. Pasal 3 Konvensi menjelaskan bahwa “Negara-negara Peserta Perjanjian ini berusaha menjamin persamaan hak pria dan wanita dalam menikmati hak-hak ekonomi, sosial dan budaya yang dikemukakan dalam Perjanjian ini”. Konvensi ini mengakui hak atas pekerjaan dan kondisi kerja layak. Pertama, pada Pasal 6 ayat (1) tercantum bahwa Negara Pihak dari Konvensi ini mengakui hak atas pekerjaan, termasuk hak setiap orang atas kesempatan untuk mencari nafkah melalui pekerjaan yang dipilih atau diterimanya secara bebas, dan akan mengambil langkah-langkah yang tepat guna melindungi hak ini.

Kedua, pada Pasal 7, dicantumkan bahwa hak setiap orang berhak menikmati kondisi kerja yang adil dan menguntungkan. Beberapa hal secara khusus dijamin di dalamnya, yaitu (1) Imbalan yang

memberikan semua pekerja, sekurang-kurangnya dengan: (i) Upah yang adil dan imbalan yang sama untuk pekerjaan yang senilai tanpa perbedaan apa pun, khususnya kepada perempuan yang dijamin kondisi kerja yang tidak lebih rendah daripada yang dinikmati laki-laki dengan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama; (ii) Kehidupan yang layak bagi mereka dan keluarga mereka, sesuai dengan ketentuan-ketentuan Konvensi ini; (2) Kondisi kerja yang aman dan sehat; (3) Kesempatan yang sama bagi setiap orang untuk dipromosikan ke tingkat yang lebih tinggi yang tepat tanpa pertimbangan-pertimbangan apapun selain senioritas dan kemampuan; (4) Istirahat, hiburan dan pembatasan jam kerja yang wajar, serta liburan berkala dengan gaji maupun imbalan-imbalan lain pada hari libur umum.

Ketiga, pada Pasal 8 ayat (1) beberapa hak yang dijamin, antara lain: (1) Hak setiap orang untuk dapat membentuk serikat pekerja dan bergabung dalam serikat pekerja pilihannya sendiri, hanya tunduk/taat pada peraturan organisasi yang bersangkutan, untuk peningkatan dan perlindungan kepentingan ekonomi dan sosialnya. Tidak ada pembatasan yang boleh dikenakan dalam pelaksanaan hak ini, kecuali yang telah ditetapkan oleh hukum dan yang diperlukan dalam suatu



masyarakat demokratis demi kepentingan keamanan nasional maupun ketertiban umum, atau untuk perlindungan hak-hak asasi dan kebebasan-kebebasan orang lain; (2) Hak setiap pekerja untuk membentuk federasi-federasi atau konfederasi-konfederasi nasional dan hak konfederasi nasional untuk membentuk atau bergabung dengan organisasi serikat pekerja internasional; (3) Hak serikat pekerja untuk bertindak/berfungsi secara bebas, tanpa adanya pembatasan kecuali yang telah ditentukan oleh hukum, dan yang diperlukan dalam suatu masyarakat demokratis demi kepentingan keamanan nasional atau ketertiban umum, atau demi untuk perlindungan hak-hak asasi dan kebebasan orang lain; (4) Hak untuk melakukan pemogokan dapat digunakan/dilaksanakan namun harus sesuai dengan hukum negara yang bersangkutan.

Terakhir, pada Pasal 9, tercantum bahwa hak setiap orang atas jaminan sosial termasuk asuransi sosial, juga diakui dan menjadi kewajiban negara untuk memastikannya.

#### **4. Agenda Kerja Layak (*Decent Work*) *International Labour 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.

**5. 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”.

#### **6. 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”.

## **7. 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.



## **BAB 3**

### **KONSEP DAN TEORI**



## **BAB III**

### **KONSEP DAN TEORI**

#### **A. KONSEP PEKERJA RUMAHAN**

Istilah pekerja rumahan kerap disamakan dengan pekerja rumah tangga. Padahal dua istilah ini berbeda satu sama lain. Istilah pekerja rumahan di dalam Konvensi ILO No. 177 Tahun 1996 didefinisikan bahwa pekerja rumahan adalah seseorang yang bekerja di rumah masing-masing atau ke lain pilihannya, di luar bukan tempat pemberi kerja, mendapatkan upah, dan menghasilkan suatu produk atau jasa sebagaimana ditetapkan pemberi kerja. Sedangkan definisi pekerja rumah tangga dalam Konvensi ILO No. 189 Tahun 2011 adalah seseorang yang terikat dalam pekerjaan rumah tangga di dalam sebuah hubungan kerja. Sementara draf RUU Pelindungan Pekerja Rumah Tangga menyatakan bahwa PRT adalah setiap orang yang bekerja pada pemberi kerja untuk melakukan pekerjaan kerumahtanggaan.<sup>2</sup> Lingkup pekerjaannya meliputi memasak, mencuci pakaian, membersihkan rumah,

---

<sup>2</sup>Mengacu pada draf terakhir RUU Pelindungan Pekerja Rumah Tangga oleh Badan Legislasi DPR tertanggal 1 Juli 2020.

membersihkan halaman dan/atau kebun tempat tinggal pemberi kerja, merawat anak, menjaga orang sakit, dan/atau orang yang berkebutuhan khusus, mengemudi, menjaga rumah; dan/atau mengurus binatang peliharaan. Jenis pekerjaan tersebut tidak dilakukan oleh pekerja rumahan.

Pekerja rumahan pun kerap disebut sebagai seorang pekerja mandiri atau wirausaha dengan skala Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. Penyebutan ini secara definitif tidak tepat. Prawiro (1977) menjelaskan wirausaha mengarah kepada orang yang melakukan usaha atau kegiatan dengan segala kemampuan yang dimilikinya, sedangkan kewirausahaan menunjuk pada sikap mental yang dimiliki seorang wirausaha dalam melaksanakan usaha/kegiatan. James (1997) mendefinisikan kewirausahaan sebagai kemampuan mengambil faktor-faktor produksi lahan kerja, tenaga kerja, dan modal menggunakannya untuk memproduksi barang atau jasa baru. Adapun tujuannya untuk mendukung munculnya usaha-usaha kecil, semangat berinovasi, dan peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Penjelasan di atas secara tegas menjelaskan wirausaha berbeda dengan pekerja rumahan. Wirausaha memiliki ciri utama melakukan usaha dengan modal yang dimilikinya untuk memproduksi

barang. Ciri ini tidak dimiliki oleh pekerja rumahan karena faktanya pekerja rumahan mendapatkan upah, ada perintah kerja, dan menghasilkan barang/jasa berdasarkan perintah kerja dari pemberi kerja. Perbedaan lainnya adalah pekerja rumahan tidak memiliki 'daya negosiasi' terhadap kondisi pekerjaannya. Misalnya perempuan pekerja rumahan tidak dapat menentukan harga upah, bahkan selalu khawatir bahwa jika ia menolak target yang diajukan oleh perantara, kemungkinan besar ia akan kehilangan pekerjaan itu. Ini berbeda dari wirausaha yang dapat menentukan jenis pekerjaan sesuai keterampilan dan pengetahuannya, nilai hasil kerja yang dihitung berdasarkan biaya produksi dan harga pasar, maupun keleluasaan jam kerja tanpa khawatir kehilangan pekerjaan itu sendiri.

## **B. KEKERASAN BERBASIS GENDER**

Konsep gender merupakan konstruksi sosial, yaitu suatu konsep yang berkembang dalam masyarakat dengan pembedaan posisi dan peran laki-laki dan perempuan sebagai akibat dari interpretasi atas karakter biologis di atas. Terlihat jelas, konsep gender adalah ciptaan manusia, bukan dibawa sejak lahir. Ideologi gender sebagai konstruksi sosial menyebabkan dilestarikannya mitos-mitos serta

pembedaan atau diskriminasi terhadap perempuan.<sup>3</sup> Manifestasi lain dari pembedaan antara laki-laki dan perempuan adalah terciptanya pola relasi kuasa yang timpang. Relasi kekuasaan yang timpang ini menjadi akar dari adanya pemaksaan satu kehendak dari seseorang kepada orang lain atau dari kelompok atau institusi kepada kelompok lain.<sup>4</sup> Unsur paksaan itu bisa dilakukan secara terang-terangan oleh satu atau beberapa kelompok atau institusi. Unsur paksaan ini terwujud pula dalam beragam bentuk kekerasan. Oleh karena itu dikenal istilah Kekerasan Berbasis Gender/*Gender Based Violence* (GBV), yaitu kekerasan yang secara spesifik dialami oleh perempuan karena adanya relasi gender yang tidak setara.<sup>5</sup>

UNHCR mendefinisikan KBG merupakan tindakan yang menyakiti individu atau suatu kelompok yang dilakukan dengan dasar gender mereka. KBG berakar dari ketidakadilan gender, relasi kuasa, dan norma

---

<sup>3</sup>Kristi Poerwandari, Penguatan psikologis untuk menanggulangi Kekerasan Dalam Rumah Tangga dan Kekerasan Seksual, Panduan dalam Bentuk Tanya-Jawab, Jakarta: Program Studi Kajian Wanita Program Pascasarjana Universitas Indonesia, 2008, hal. 1.

<sup>4</sup>Miriam Budiarto, Aneka Pemikiran Tentang Kuasa dan Wibawa, Jakarta: Sinar Harapan, hal 31.

<sup>5</sup>Deklarasi Internasional Penghapusan Kekerasan terhadap Perempuan, 1995.

yang mendukung kekerasan. Bentuk KBG mencakup kekerasan yang dilakukan secara seksual, fisik, mental, dan ekonomi. KBG juga dapat dilakukan di ruang publik dan ruang privat.

Kekerasan terhadap perempuan berakar dari diskriminasi terhadap perempuan. Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan yang telah diratifikasi melalui UU No. 7 tahun 1984 mendefinisikan *“diskriminasi terhadap perempuan” sebagai perbedaan, pengucilan atau pembatasan yang dibuat atas dasar jenis kelamin, yang berakibat atau bertujuan untuk mengurangi atau menghapuskan pengakuan, penikmatan atau penggunaan hak asasi manusia, dan kebebasan-kebebasan pokok di bidang politik, ekonomi, sosial budaya, sipil atau apa pun lainnya oleh kaum perempuan, terlepas dari status perkawinan mereka, atas dasar persamaan antara laki-laki dan perempuan.*<sup>6</sup>

Rekomendasi Umum Komite CEDAW No. 19 (1992) tentang Kekerasan Terhadap Perempuan menjelaskan bahwa KBG yang dimaksud adalah berbagai bentuk kekerasan baik kekerasan fisik, psikis, dan seksual

---

<sup>6</sup>Pasal 1 Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan.

yang terjadi yang berakar pada perbedaan berbasis gender dan jenis kelamin yang sangat kuat di dalam masyarakat.<sup>7</sup> Selanjutnya, Rekomendasi Umum Komite CEDAW No. 35 (2017) tentang Kekerasan Berbasis Gender terhadap Perempuan menegaskan bahwa KBG adalah kekerasan sebagai bentuk atau hasil dari diskriminasi terhadap perempuan yang menghalangi kesempatan perempuan dalam menikmati hak-hak dan kebebasannya atas dasar kesamaan hak dengan laki-laki. Kekerasan Berbasis Gender (KBG) yang terjadi khusus terhadap perempuan, memberi akibat pada perempuan baik kerugian fisik, mental, seksual, penderitaan, atau ancaman-ancaman, termasuk kekerasan/paksaan dan perampasan kebebasan.<sup>8</sup>

KBG merupakan salah satu bentuk diskriminasi terhadap perempuan. Diskriminasi terhadap perempuan terkait erat dengan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kehidupan perempuan, yaitu etnis, rasial, status adat atau minoritas, warna kulit, status sosial ekonomi dan/atau kasta, bahasa, agama atau kepercayaan, opini politik, asal kebangsaan, status

---

<sup>7</sup>Rekomendasi Umum Komite CEDAW No. 19 (1992)) tentang Kekerasan terhadap Perempuan.

<sup>8</sup>Rekomendasi Umum Komite CEDAW No. 35 (2017) tentang Kekerasan Berbasis Gender terhadap Perempuan.

perkawinan dan/atau ibu, usia, perkotaan/pedesaan, status kesehatan, disabilitas, kepemilikan properti, orientasi seksual, buta huruf, perdagangan perempuan, konflik bersenjata, mencari suaka, status sebagai pengungsi, perpindahan internal, kewarganegaraan, migrasi, status sebagai kepala rumah tangga, kondisi sebagai janda, hidup dengan HIV/AIDS, perampasan kebebasan, berada di pelacuran, keterpencilan geografis, dan stigmatisasi perempuan yang memperjuangkan hak-hak mereka, termasuk pembela HAM.<sup>9</sup>

Hambatan utama perumusan dan penegakan peraturan perundang-undangan serta cara bekerja aparat hukum adalah perspektif yang masih menempatkan perempuan sebagai subordinat serta obyek seksual laki-laki. Hal ini sejajar dengan kurangnya kesadaran publik atas hak-hak perempuan, cara mengaksesnya serta lebih percaya mitos-mitos pemerkosaan yang berakibat *victim blaming* dan pelanggaran budaya pemerkosaan (*rape culture*). Komnas Perempuan juga mengingatkan, *Concluding Observation* Komite CEDAW terhadap laporan kemajuan CEDAW di Indonesia terkait visibilitas konvensi menyatakan bahwa: (1) Perempuan

---

<sup>9</sup>Rekomendasi Umum Komite CEDAW No. 33 tentang Akses Keadilan Untuk Perempuan

Indonesia tidak menyadari hak-hak mereka di bawah konvensi dan karenanya tidak memiliki kapasitas untuk mengklaimnya, (2) Kurangnya kesadaran tentang Konvensi pada lembaga peradilan, profesi hukum dan pejabat penegak hukum, dan (3) Kegagalan sistematis dalam mengintegrasikan Konvensi ke dalam sistem hukum Indonesia.<sup>10</sup>

### **C. PEREMPUAN DINILAI SEBAGAI *UNSKILLED LABOUR***

Pada masyarakat dengan sistem patriarki, terdapat pembagian peran gender di mana perempuan menjalankan peran domestik dan laki-laki menjalankan peran publik. Konstruksi sosial seperti ini menyebabkan kecenderungan perempuan untuk mengalami kesulitan dan keterbatasan dalam mengakses pendidikan, pekerjaan, atau sumber daya lainnya. Secara khusus di negara berkembang, tidak sedikit perempuan yang memiliki tingkat literasi dan pendidikan yang rendah (Delaney, dkk., 2019). Ketimpangan akses pendidikan ini menyebabkan

---

<sup>10</sup><https://komnasperempuan.go.id/siaran-pers-detail/siaran-pers-komisi-nasional-anti-kekerasanterhadap-perempuan-peringatan-37-tahun-pengesahan-cedaw-24-juli-2021>, diakses pada 5 September 2022.



perempuan sulit untuk mendapatkan pekerjaan formal karena dianggap berpendidikan rendah dan tidak memiliki keterampilan (*unskilled*). Dampaknya, perempuan terjebak dalam bentuk-bentuk kerja informal dengan upah yang rendah.

## **D. KETIDAKADILAN GENDER**

### **1. Kekerasan**

Kekerasan adalah serangan atau perlakuan secara fisik, psikis, seksual, atau ekonomi terhadap jenis kelamin tertentu. Kekerasan dapat dilakukan oleh salah satu jenis kelamin atau sebuah institusi (keluarga, masyarakat, atau negara) terhadap jenis kelamin lainnya maupun pada jenis kelamin yang sama. Peran gender dalam masyarakat patriarki melihat bahwa perempuan dominan dengan sifat feminin dan lembut, sedangkan laki-laki dominan dengan sifat maskulin dan kuat. Sifat-sifat tersebut kerap menjadi alasan bagi salah satu jenis kelamin atau institusi untuk melakukan kekerasan pada salah satu jenis kelamin. Kekerasan yang umum terjadi di tempat kerja antara lain pelecehan seksual, ancaman kekerasan jika melawan atasan/pemberi kerja.

## **2. Subordinasi**

Subordinasi adalah suatu penilaian, anggapan, atau kondisi yang menempatkan suatu peran yang dilakukan oleh satu jenis kelamin lebih rendah daripada yang lain. Hal ini umumnya terjadi pada perempuan yang diposisikan lebih rendah daripada laki-laki. Peran gender di masyarakat patriarki telah memosisikan perempuan untuk menanggung peran domestik dan reproduktif. Di dunia kerja, subordinasi perempuan dapat dilihat dari kebutuhan pekerja perempuan yang tidak diprioritaskan dan pengaduan kasus kekerasan yang tidak didahulukan.

## **3. Marginalisasi**

Marginalisasi adalah proses peminggiran suatu jenis kelamin tertentu dari akses sumber daya yang menyebabkan kemiskinan. Marginalisasi juga berkaitan erat dengan peran gender dalam masyarakat patriarki. Salah satu bentuk marginalisasi adalah dengan adanya asumsi gender, misalnya perempuan diasumsikan sebagai pencari nafkah tambahan. Asumsi tersebut berdampak pada rendahnya upah perempuan yang berujung pada pemiskinan. Faktor fungsi reproduksi yang ditanggung perempuan (menstruasi, hamil, melahirkan, menyusui) juga

seringkali dijadikan alasan dalam dunia kerja untuk memarginalisasi pekerja perempuan. Contoh marginalisasi di dunia kerja bagi perempuan antara lain: perempuan di-PHK karena hamil atau perempuan tidak bisa mengajukan cuti menstruasi.

#### **4. Stereotip**

Stereotip gender adalah perbedaan melalui pemberian citra/label/tanda terhadap suatu jenis kelamin tertentu yang didasarkan oleh suatu anggapan yang salah. Stereotip gender sering kali digunakan sebagai alasan untuk membenarkan suatu tindakan dari suatu jenis kelamin atas jenis kelamin lainnya. Selain itu, pelabelan dengan stereotip gender menunjukkan adanya ketimpangan relasi kuasa. Stereotip umum pada perempuan antara lain: perempuan memiliki sifat yang lebih emosional, lebih sabar, dan lain-lain. Dampaknya, terjadi ketidakadilan gender, tidak terkecuali di dunia kerja. Bentuk stereotip yang lazim ditemukan di dunia kerja adalah pekerjaan yang lebih membutuhkan emosional lebih didominasi perempuan, sedangkan pekerjaan yang lebih membutuhkan kemampuan fisik didominasi laki-laki. Selain itu, perempuan dianggap hanya sebagai pencari nafkah tambahan, bukan pencari nafkah utama seperti laki-laki.

## **5. Beban Ganda**

Beban ganda artinya beban pekerjaan yang diterima salah satu jenis kelamin lebih banyak dibandingkan jenis kelamin lainnya. Perempuan dianggap menanggung peran reproduksi secara permanen. Meskipun sudah terjadi peningkatan peran perempuan di sektor publik maupun peningkatan keterampilan domestik laki-laki, tanggung jawab rumah tangga masih dibebankan sebagian besar kepada perempuan, meskipun ia bekerja. Hal ini berdampak pada perempuan yang memiliki peran dan beban ganda, yaitu domestik dan publik.

## **6. Diskriminasi**

Diskriminasi gender adalah merupakan bentuk ketidakadilan dengan adanya perbedaan sikap serta perlakuan kepada sesama manusia yang cuma dilihat dari jenis kelamin. Diskriminasi gender yang dialami perempuan di tempat kerja, baik itu perbedaan beban kerja, gaji, dan tanggung jawab.

## **E. FEMINISASI KEMISKINAN**

Feminisasi kemiskinan merujuk pada fenomena perempuan memiliki proporsi lebih besar di masyarakat miskin dibandingkan laki-laki

(Christensen, 2019). Salah satu penyebab feminisasi kemiskinan adalah feminisasi kerja, yaitu adanya segregasi jenis pekerjaan tertentu yang meminggirkan perempuan untuk menjalankan pekerjaan dengan upah lebih rendah daripada laki-laki. Terdapat konsep *gendered division of labour*, yaitu pembagian kerja didasari gender yang membedakan 'pekerjaan laki-laki' dan 'pekerjaan perempuan' (Holmes, 2007). Pekerjaan perempuan umumnya memiliki pendapatan, kuasa, dan *prestise* yang lebih rendah (Lindsey, 2016).

Feminisasi kerja ini dapat dihubungkan dengan pembagian kerja yang sebelumnya ada di ranah domestik yang kemudian berkembang ke ruang publik. Fenomena ini sangat memengaruhi perempuan baik secara psikis, fisik, maupun ekonomi (Pratiwi, 2020). Feminisasi kerja ini menyebabkan adanya bentuk-bentuk kerja yang khas dilakukan perempuan, seperti pekerjaan yang fleksibel, dikerjakan di rumah, paruh waktu, atau subkontrak.



# **BAB 4**

## **TEMUAN KAJIAN**

## **BAB IV**

### **TEMUAN KAJIAN**

#### **A. KONDISI PEREMPUAN PEKERJA RUMAHAN**

Pekerja rumahan berada dalam posisi terbawah dalam rantai pasok industri *putting-out system*. Posisi ini menimbulkan berbagai faktor risiko dan kerentanan bagi perempuan pekerja rumahan dalam menjalankan pekerjaan dan memenuhi haknya sebagai pekerja. Bagian ini mengelaborasi kondisi kerja perempuan pekerja rumahan dalam aspek upah, jam kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), jaminan sosial kesehatan dan ketenagakerjaan, keberlangsungan kerja, hak maternitas, serta keterlibatan pekerja anak.

#### **1. Upah di Bawah Ketentuan Upah Minimum**

Pekerja rumahan mendapatkan upah di bawah, bahkan jauh lebih dari ketentuan upah minimum. Salah satu faktornya karena “mekanisme kerja” pekerja rumahan ini berlapis. Implikasinya pada jumlah upah yang diterima oleh pekerja rumahan relatif sangat kecil. Misalnya: salah satu narasumber (AN) menyampaikan bahwa ketika

mendapatkan *order* untuk mengerjakan komoditas tertentu dari pabrik, pada praktiknya pekerjaan itu tidak dikerjakan sendiri, tetapi dibagikan pada pekerja rumahan lain di bawah kelompoknya dengan upah yang lebih rendah. Secara konseptual praktik ini menggambarkan posisi narasumber tersebut tidak hanya sebagai *intermediary*, tetapi juga sebagai pekerja rumahan karena ia pun turut mengerjakan pekerjaan tersebut. Namun permasalahannya pada proporsi upah yang diterima oleh narasumber dari pabrik pemesanan sudah relatif kecil, begitu pun upah yang diterima pekerja rumahan di bawah kelompoknya akan lebih kecil dari upah yang didapatkannya dari pabrik pemesan. Tabel 2 berikut menunjukkan sebaran jumlah upah pekerja.

**Tabel 2. Gambaran Pendapatan Harian Pekerja Rumahan**

Nara-sumber	Jenis pekerjaan	Wilayah	Upah per <i>piece</i>	Upah harian
IF	Melipat dus (kotak roti/ kue)	Semarang	Rp 5.000 - 7.000/60 dus	Rp 30.000 - 56.000/hari
ES	Mengelem kantong <i>fried chicken</i>	Jakarta	Rp 30/pc	Rp 3.000/hari
SY	Mengelem kertas/ kardus	Tangerang	Kecil: Rp 6/pc Besar: Rp	Kecil: Rp 4.000 -6.000/hari Besar:



Nara-sumber	Jenis pekerjaan	Wilayah	Upah per <i>piece</i>	Upah harian
			20/pc	Rp 14.000 - 20.000/hari
WA	Produksi aneka instan rempah-rempah	Malang	Rp 1.000/pc	Rp 20.000/hari
PS	Menjahit	Sukoharjo	Rp 1.200/pc	Rp 48.000/hari
AP	Menjahit	Solo	Rp 2.000/pc	Rp 80.000/hari
YI	Menjahit pakaian	Sukabumi	Rp 1.500/pc	Rp 50.000/hari
KT	Menjahit	Jawa Timur	Rp 1.500/pc	Rp 30.000/hari
NK	Menjahit	Yogyakarta	Rp 1.500/pcs	Rp 30.000/hari
ML	Penganyam kawat	Sumatera Utara	Rp 250/pc	Rp 10.000/hari
SU	Pengerjaan payet aksesoris	Yogyakarta	Rp 1.200/pc	Rp 30.000/hari
SM	Pengerjaan anyaman kursi rotan	Cirebon	Rp 50.000/pc	Rp 50.000/hari

Sumber: Diolah dari hasil pemetaan kondisi kerja layak (2022)

**Tabel 3. Perbandingan Pendapatan Bulanan Pekerja Rumahan dengan UMK**

Nara-sumber	Wilayah	Upah per piece	Upah harian	Upah per bulan	UMK wilayah
IF	Semarang	Rp 5.000-7.000/60 Dus	Rp 30.000 - 56.000/hari	Rp 300.000-700.000	Rp 2.835.021
ES	Jakarta	Rp 30/pc	Rp 3.000/hari	Rp 84.000	Rp 4.641.854
SY	Tangerang	Kecil: Rp 6/pc Besar: Rp 20/pc	Kecil: Rp 4.000 - 6.000 Besar: Rp 14.000 - 20.000	Rp 280.000 - 400.000	Rp 4.285.798
WA	Malang	Rp 1.000/pc	Rp 20.000/hari	Rp 600.000	Rp 2.994.143
PS	Sukoharjo	Rp 1.200/pc	Rp 48.000/hari	Rp 1.440.000	Rp 1.998.153
AP	Solo	Rp 2.000/pc	Rp 40.000/hari	Rp 1.200.000	Rp 1.998.153
YI	Sukabumi	Rp 1.500/pc	Rp 50.000/hari	Rp 1.500.000	Rp 3.125.444
KT	Jawa Timur	Rp 1.500/pc	Rp 30.000/hari	Rp 900.000	Rp 1.891.567
NK	Yogyakarta	Rp 1.500/pc	Rp 30.000/hari	Rp 900.000	Rp 2.153.970
ML	Sumatera Utara	Rp 250/pc	Rp 10.000/hari	Rp 300.000	Rp 2.522.609
SU	Yogyakarta	Rp 1.200/pc	Rp 30.000/hari	Rp 900.000	Rp 2.153.970
SM	Cirebon	Rp 50.000/pc	Rp 50.000/hari	Rp 1.500.000	Rp 2.304.943

Sumber: Diolah dari hasil pemetaan kondisi kerja layak (2022)

Tabel 3 di atas menggambarkan pendapatan pekerja rumahan relatif kecil meskipun pekerja rumahan telah bekerja dengan maksimal, seperti seorang pekerja rumahan di Tangerang dengan pendapatan bulanan Rp 400.000 di tengah upah minimum 2022 di Tangerang sebesar Rp 4.285.798. Pendapatan ini hanya sekitar 9% jika dibandingkan dengan upah minimum tersebut. Selanjutnya pekerja rumahan di DKI Jakarta yang mendapatkan upah bulanan Rp 84.000 di tengah upah minimum di DKI Jakarta sebesar Rp 4.641.854. Pendapatan Ibu SY ini sangat kecil karena secara persentase hanya 2% dari upah minimum di DKI Jakarta.

Dalam FGD, informasi lain diperoleh dari seorang narasumber (WN) dan teman sesama pekerja rumahan yang mendapatkan pekerjaan membuat *shuttlecock* dan raket bulutangkis. Para perempuan pekerja tersebut mendapatkan upah sebesar Rp 1.800/lusin untuk *shuttlecock* dan Rp 2.500/lusin untuk raket bulutangkis. Mereka membutuhkan keahlian untuk dapat mengerjakan *shuttlecock* dan raket bulutangkis dengan baik, akan tetapi sulitnya pengerjaan *shuttlecock* dan raket bulutangkis tidak diimbangi dengan mendapatkan upah yang layak.

*“Saya pernah mengerjakan (shuttlecock) 4 tahun yang lalu. Upahnya Rp 1.800 per lusin. Selama satu hari bisa 12 lusin dengan kerja disambi merawat anak... Mulai dari 2005 upah masih Rp 800 per lusin. Sekarang upah yang diberikan Rp 2.500 per lusin. Sebelum pandemi per lusin itu paling banyak 5 lusin per hari. Raket yang kami kerjakan bukan kualitas yang bagus melainkan yang biasa saja.” (WN, FGD 22 Juli 2022)*

Temuan di atas menggambarkan posisi pekerja rumahan teridentifikasi ke dalam kategori miskin karena sesuai dengan penjelasan Tabel 3 di atas, yang mana pendapatan para pekerja rumahan di Tangerang dan DKI Jakarta hanya sekitar 2% - 9% dari upah minimum di kedua wilayah tersebut. Beragam jenis pekerjaan rumahan dengan keterampilan khusus dan target produksi yang tinggi kerap dianggap hal biasa, cukup dengan upah murah, dapat bekerja secara fleksibel, dan mampu diselesaikan di rumah.

## 2. Bekerja dalam Waktu yang Panjang

Kondisi kerja pekerja rumahan dalam aspek jam kerja menunjukkan karakteristik yang eksploitatif. Dalam pekerjaan rumahan, tidak ada ketentuan jam kerja formal yang merujuk ke peraturan tertentu. Seorang pekerja rumahan kebanyakan diwajibkan menyelesaikan *order* dari pemberi kerja sesuai dengan arahan waktu yang ada dan sering kali tanpa mempertimbangkan kuantitas dan kompleksitas *order* tersebut. Karena dibayar per satuan hasil (*per piece*), seorang pekerja rumahan perlu menghabiskan banyak waktu agar bisa memperoleh upah yang lebih banyak. Konsekuensinya, jam kerja yang ditempuh menjadi sangat panjang.

**Tabel 4. Gambaran Jam Kerja Pekerja Rumahan dalam Sehari**

Nara-sumber	Jenis pekerjaan	Wilayah	Jam kerja (order normal)	Jam kerja (kejar target)
IF	Melipat dus (kotak roti/kue)	Semarang	12 jam	18 jam
ES	Mengelem kantong <i>fried chicken</i>	Jakarta	7 jam	9 jam
SY	Mengelem kertas/kardus	Tangerang	8 jam	10 jam
WA	Produksi aneka instan rempah-rempah	Malang	8 jam	12 jam

Nara-sumber	Jenis pekerjaan	Wilayah	Jam kerja (order normal)	Jam kerja (kejar target)
PS	Menjahit	Sukoharjo	4 jam	6 jam
AP	Menjahit	Solo	8 jam	12 jam
YI	Menjahit pakaian	Sukabumi	5 jam	10 jam
KT	Menjahit	Jawa Timur	5 jam	10 jam
NK	Menjahit	Yogyakarta	7 jam	12 jam
ML	Penganyam kawat	Sumatera Utara	15 jam	17 jam
SU	Pengerjaan payet aksesoris	Yogyakarta	10 jam	15 jam
SM	Pengerjaan anyaman kursi rotan	Cirebon	10 jam	17 jam

Sumber: Diolah dari hasil pemetaan kondisi kerja layak (2022)

Tabel 4 di atas menggambarkan durasi bekerja pekerja rumahan selama sehari sangat beragam. Meskipun sebagian besar bekerja di bawah atau sama dengan delapan jam, namun dapat diketahui pula bahwa pada kategori waktu saat *order* normal, waktu terlama yang ditempuh pekerja rumahan untuk menyelesaikan pekerjaan dapat mencapai 15 jam lamanya. Sementara, pada saat kejar target, yaitu ketika perintah kerja yang diterima melebihi hari biasanya, pekerjaan diselesaikan hingga menempuh 18 jam.

Terkait dengan waktu kerja ini, dalam diskusi ditemukan bahwa narasumber juga memulai hari

sepagi mungkin untuk mengerjakan pekerjaan rumahan. Tidak hanya itu, mereka juga berperan mengerjakan pekerjaan domestik dari mulai memasak, membereskan rumah, hingga mengantar anak. Semua tanggung jawab tersebut membuat mereka harus bekerja hingga larut malam, bahkan hampir tengah malam.

*“Kalo mengerjakan itu, bangun tidur, melek mata ya langsung kerja, sambil masak, seperti masak air, masak nasi, sambil menggoreng itu sambil kerja, menyambi. Barengan. Jadi sambil menggoreng itu, kami sambil kerja. Dari jam 5 sudah mulai kerja sampai jam 6. Walau dapat 2-3 lumayan juga hasilnya, disambung setelah kami menyelesaikan pekerjaan rumah sekitar jam 10 sampai nanti ishoma istirahatnya. Hingga istirahat lagi pas maghrib, makan. Jam 8 sudah start lagi sampai jam 11 malam. 15-17 jam maksimal.” (ML, FGD 22 Juli 2022)*

*“Biasanya bekerja 7-12 jam. Bangun biasanya jam 3 (pagi) lalu menyiapkan makanan lalu menjahit dan mengantar anak. Jadwalnya tidak teratur tapi*

*biasanya 7-12 jam sehari untuk bekerja.”*  
(NK, FGD 22 Juli 2022)

Kedua kutipan di atas menggambarkan kondisi dua perempuan pekerja rumahan mengambil peran sebagai pekerja produktif dan juga sekaligus dilekatkan tanggung jawab besar untuk kerja reproduktif. Bagi pekerja rumahan, ‘nyambi’ atau mengerjakan dua tugas sekaligus dalam satu waktu menjadi penting agar bisa tetap memenuhi target menyelesaikan *order*. Jam kerja yang panjang pun tetap ditempuh demi memperoleh upah.

### **3. Menanggung Risiko Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)**

Terkait K3, khususnya penyediaan Alat Pelindung Diri (APD), data menunjukkan 11 dari 12 pekerja rumahan tidak disediakan APD oleh pemberi kerja. Pekerja rumahan menyediakan berbagai macam APD secara mandiri, antara lain: masker, sarung tangan, alas kerja, obat-obatan, hingga kotak P3K.



**Tabel 5. Permasalahan K3 Pekerja Rumahan**

Nara-sumber	Wilayah	Jenis pekerjaan	Permasalahan K3
IF	Semarang	Melipat dus (kotak roti/kue)	Tangan terluka terkena ujung kardus saat melipat
ES	Jakarta	Mengelem kantong <i>fried chicken</i>	Pinggang dan punggung sakit
SY	Tangerang	Mengelem kertas/kardus	Menghirup bahan kimia dari lem
WA	Malang	Produksi aneka instan rempah-rempah	Pinggang sampai leher mengalami sakit yang disebabkan duduk terlalu lama
PS	Sukoharjo	Menjahit	Terluka tertusuk jarum gunting, dan sakit di bagian pinggang
AP	Solo	Menjahit	Terluka tertusuk jarum
YI	Sukabumi	Menjahit pakaian	Terluka tertusuk jarum dan gunting
KT	Jawa Timur	Menjahit	Terluka tertusuk jarum dan gunting serta berdarah terkena benang
NK	Yogyakarta	Menjahit	Terluka tertusuk jarum dan sakit di bagian pinggang
ML	Sumatera Utara	Penganyam kawat	Tertusuk kawat, martil, dan menginjak kawat
SU	Yogyakarta	Payet	Manik-manik masuk ke dalam hidung
SM	Cirebon	Pengerjaan anyaman kursi rotan	Kulit gatal terkena serat rotan, sakit punggung, terkena solder dan bor listrik, serta tertusuk staples tembak

Sumber: Diolah dari hasil FGD peneliti (2022)

Tabel 5 di atas menggambarkan berbagai permasalahan K3 yang dialami oleh para pekerja rumahan cukup beragam dan merisikokan kesehatan dalam jangka dekat maupun panjang. Namun risiko ini harus ditanggung secara individual. Ada dua faktor utama penyebab kondisi ini. Pertama, tidak tersedianya APD. Padahal kelengkapan APD seharusnya menjadi tanggung jawab pemberi kerja untuk diberikan ke pekerja. Kedua, permasalahan tempat kerja yang kurang memadai memperparah permasalahan K3 yang dialami para pekerja rumahan. Karena secara praktik pekerja rumahan bekerja di rumah tinggalnya,<sup>11</sup> lokasi kerja ini menjadi alasan bagi keengganan pemberi kerja untuk menyediakan fasilitas K3, seperti alat pelindung diri, yang tidak disediakan oleh pemberi kerja.

Kondisi ini membuat pekerja rumahan rentan mengalami Penyakit Akibat Kerja (PAK). Hasil temuan kajian ini menemukan banyak pekerja

---

<sup>11</sup>Dalam studi lain menyebutkan praktik pekerja rumahan ini menempatkan ruang (kerja) produksi dan ruang (kerja) reproduksi di satu tempat atau lingkaran yang sama. Kondisi ini berbeda dengan pekerja di sektor formal, seperti industri manufaktur, yang sebagian besar pekerjanya perempuan. Dalam industri manufaktur ruang produksi dan reproduksi berbeda pada ruang yang berbeda. Implikasinya pemerintah kerap mengatakan sulit menjangkau kondisi K3 pekerja rumahan karena mereka bekerja di rumah tinggalnya. Lihat hasil studi K3 Perempuan Pekerja di Sektor Formal dan Informal kerjasama TURC dan FEMNET (2022)

rumahan mengalami PAK, seperti penyakit TBC bagi pekerja rumahan pembuat dupa di Sumatera Utara, tetanus karena terpijak kawat bagi pekerja rumahan penganyam kawat di Sumatera Utara, serta penyakit paru-paru bagi pekerja rumahan mengelem sepatu di Jakarta.

*“Kalau yang di kawat itu, dia terpijak potongan kawat, jadi kena tetanus. Itu bayar sendiri. Pekerjaannya menganyam panggangan kawat. Jadi ada yang dipotong di akhir yaitu sekitar 5 cm gitu, potongan 5 cm itu keinjek sama dia. Di kakinya infeksi. Jadi dia berobat biaya sendiri. Kalau enggak salah, dia habisnya Rp 200.000, Mbak. Itu pertama berobat sendiri, dia menanggung sendiri.” (ML, FGD 18 Agustus 2022)*

*“Kalau mengamplas itu debunya itu loh Mbak, terus sesek gitu. Cuma kalau ke juragan dan meminta itu belum dikasih, Mbak, bukan dikasih masker atau apa gitu. Terus juga yang jahit kan sering kena jarum gitu ya, Mbak, cuma itu masih kita sendiri yang mengobati dan pakai duit kita sendiri. Terus untuk yang kipas, bikin kipas itu kan (pakai) pisau*

*ya, Mbak. Soalnya itu kan tajam, (jadi) sering mengenai, tapi masih terbatas kita sendiri yang mengobati karena kita kan pemberi kerjanya (adalah) UMKM kecil, Mbak.” (NK, FGD 18 Agustus 2022)*

Temuan di atas menggambarkan belum terpenuhinya hak pekerja rumahan dalam hal hak pekerja untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Kedua narasumber sama-sama membagikan kondisi yang menunjukkan adanya asosiasi kuat antara pekerjaan rumahan dengan PAK serta kasus kecelakaan kerja. Keduanya sama-sama menceritakan kondisi perempuan pekerja rumahan yang harus menanggung biaya pengobatan tersebut secara mandiri. Penting dicatat bahwa risiko PAK ini juga dihadapi oleh anggota keluarga perempuan pekerja rumahan karena mereka juga terpapar dengan faktor risiko tersebut.

#### **4. Ketiadaan Jaminan Sosial dan Keberlangsungan Pekerjaan**

Berbicara kerentanan kecelakaan kerja tersebut, kebanyakan pekerja rumahan tidak memiliki kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan yang aktif. Jika pun memiliki BPJS

Ketenagakerjaan aktif, pekerja rumahan harus membayarkan iurannya secara mandiri dari upah yang mereka dapatkan. Hal ini dirasa berat bagi kebanyakan pekerja rumahan karena upah yang didapat pun sangat kecil. Pemberi kerja pun tidak bertanggung jawab secara hukum atas pembayaran iuran pekerja rumahan karena tidak ada landasan hukum yang mengatur hal tersebut. Selain itu, pemerintah juga tidak dapat memberikan akses atau program khusus kepada pekerja rumahan terkait jaminan sosial ketenagakerjaan. Kondisi ini membuat kesempatan seorang pekerja rumahan semakin sulit untuk memiliki penghidupan yang lebih baik dari segi kesehatan maupun jaminan ketenagakerjaan.

*“Sebenarnya sudah tahu tapi masih keberatan. Kebanyakan maunya semua gratis. Pengennya tuh kayak BPJS Kesehatan. Cuma dari si pemberi kerja takutnya kalau misalkan dia itu ngebayarin saya, nah takutnya ntar saya pindah ke pemberi kerja lain, jadi (pemberi kerja) gak mau (memfasilitasi BPJS).” (SM, FGD 18 Agustus 2022)*

Selain kerentanan kecelakaan kerja, perempuan pekerja rumahan rentan atas kehilangan pekerjaan.

Hal ini dipengaruhi faktor risiko pekerja rumahan mayoritas tidak memiliki perjanjian kerja tertulis sehingga pemberi kerja bisa secara sewenang-wenang tidak memberikan perintah kerja sewaktu-waktu tanpa pemberitahuan. Berdasarkan pemetaan kondisi kerja layak menggunakan formulir, dari 12 narasumber, terdapat 3 narasumber yang rutin mendapatkan *order* dengan jumlah yang relatif stabil, 2 narasumber rutin mendapatkan *order* tetapi dengan jumlah menurun, dan 7 narasumber tidak rutin mendapatkan *order*. Data tersebut menunjukkan fleksibilitas dan informalisasi kerja dalam *putting-out system* menjadi kerentanan bagi keberlangsungan pekerjaan perempuan pekerja rumahan.

Selain itu, jika perempuan pekerja rumahan tidak mengambil *order* disebabkan alasan tertentu (hamil, sakit, melahirkan, dll), pemberi kerja dapat menandai pekerja tersebut untuk diberikan *order* lebih sedikit atau tidak diberikan perintah kerja lagi. Hal ini menyebabkan pekerja rumahan harus mengambil *order* tersebut, terlepas kondisinya yang sering kali sedang tidak memungkinkan atau tidak disarankan untuk bekerja. Temuan juga menunjukkan bahwa tidak seluruh pekerja rumahan mengetahui pemberi kerja utamanya.

Terdapat 3 dari 12 narasumber pekerja rumahan yang tidak mengetahui pemberi kerja utamanya. Hal ini mempengaruhi keterbatasan pekerja rumahan untuk mengadvokasi keberlangsungan kerja mereka.

*“Kalau di tempat saya, kalau cuti misalkan dua bulan gitu ya, masih dikasih lagi tapi porsi sedikit. Biasanya bisa 40 mukena, setelah cuti dikasihnya cuma 20. Udah ada penjahit (lain) yang masuk lagi, jadi bagi-bagi kerjaan.”* (AP, FGD 18 Agustus 2022)

Dari kutipan di atas dapat diketahui, seorang pekerja rumahan menyampaikan bahwa pekerja rumahan lain di wilayahnya bisa mengalami pengurangan perintah kerja secara sepihak oleh pemberi kerja karena alasan mengambil cuti.

## **5. Ketiadaan Pemenuhan Hak Maternitas**

Terkait hak maternitas, perempuan pekerja rumahan juga tidak mendapatkan hak cuti hamil, melahirkan, dan/atau haid. Informasi ini didapatkan dari semua narasumber yang menyatakan bahwa mereka tidak mendapatkan hak maternitas, seperti cuti saat hamil, melahirkan, atau sakit saat menstruasi. Pada FGD tertanggal 22

Juli 2022, seluruh perempuan pekerja rumahan secara serentak menginformasikan:

*“Kami tidak ada yang mendapatkan hak (maternitas) tersebut. Hari libur saja kami tetap bekerja.”*

Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya terkait keberlangsungan kerja, pekerja rumahan yang hamil atau melahirkan harus secepat mungkin mengambil pekerjaan kembali jika tidak ingin kehilangan pekerjaannya. Hal ini harus dilakukan karena perempuan pekerja rumahan membutuhkan penghasilan tersebut. Salah satu kasus ini terjadi di Kota Semarang, yaitu pemberi kerja tidak memenuhi hak maternitas pekerja rumahan, dalam hal ini adalah hak cuti karena hamil dan/atau melahirkan. Pekerja rumahan tersebut tetap harus mengambil pekerjaan tersebut meskipun dalam kondisi sedang hamil untuk menjaga keberlangsungan kerjanya.

*“Ketika bicara tentang hak maternitas, yang terjadi di kita ada beberapa perempuan pekerja rumahan yang sedang menjalankan fungsi reproduksi, dia sedang hamil. Nah perusahaan tidak mau tahu. Dia (pekerja rumahan yang hamil tersebut) tetap mengambil (order)*



*karena memang ibu-ibu sangat membutuhkan pekerjaan. Namun, dengan kondisi seperti itu, yang mengerjakan order tersebut adalah keluarganya. Dia (pekerja rumahan yang hamil tersebut) hanya libur ketika saat melahirkan (dan) 1 bulan setelah itu. (Kemudian) tetap lagi mengambil (order) karena ibu-ibu sangat membutuhkan pekerjaan tersebut.” (RA, FGD 18 Agustus 2022)*

Temuan di Cirebon, terdapat pekerja rumahan yang masih bekerja saat sudah hampir melahirkan. Pekerja rumahan tersebut diberikan bantuan utang oleh pemberi kerja/perantaranya serta tidak bekerja hanya selama 2 minggu setelah melahirkan. Setelah dua minggu, pekerja rumahan telah mengerjakan *order* kembali di rumah sambil mengasuh anak. Kondisi ini meningkatkan kerentanan perempuan pekerja rumahan yang sedang menjalankan fungsi reproduktifnya. Selain pekerja itu sendiri, anak dari pekerja rumahan juga terekspos berbagai kerentanan karena berada di satu area dengan area kerja pekerja rumahan.

*“Ada pekerja rumahan yang sedang hamil ya, tiba-tiba mau melahirkan saat sedang*

*megangin kerjaan, jadi dilarikan ke puskesmas. Akhirnya dengan kerendahan hati bosnya, ya sudah dikasih ngutang dulu. Dikasih utang aja udah baik gitu. Di sini dua minggu aja udah bisa kerja sih, bisa dibawa pulang sambil momong anak, sambil diayun-ayun, masih bisa punya penghasilan.” (KN, FGD 18 Agustus 2022)*

Kedua kutipan di atas menunjukkan pengalaman narasumber dan perempuan pekerja rumahan di wilayahnya terkait ketiadaan hak maternitas yang dijamin oleh pemberi kerja. Adapun gambaran yang diceritakan merupakan studi kasus terkait kondisi kerja perempuan pekerja rumahan saat sedang hamil atau melahirkan.

## **6. Pelibatan Pekerja Anak Akibat Rantai Pasok Eksploitatif**

Dalam rantai pasok pekerjaan rumahan yang eksploitatif, pekerja rumahan terpaksa harus melibatkan pekerja anak. Setidaknya ada dua faktor situasi yang menyebabkan pelibatan pekerja anak menjadi hal yang lumrah. Pertama, alasan target yang tidak realistis sehari-hari. Kedua, sebagai mekanisme menghadapi ketiadaan hak maternitas. Pelibatan keluarga khususnya anak dengan usia di bawah 18 tahun dianggap menjadi

satu-satunya pilihan agar pekerja rumahan tetap mendapat *order*.

**Tabel 6. Gambaran Pekerjaan Rumahan dengan Pelibatan Pekerja Anak**

Narasumber	Jenis pekerjaan	Wilayah	Alasan Pelibatan Pekerja Anak
MZ	Menjahit	Tangerang	Kejar target
RM	Pengerjaan sepatu	Semarang	Mengganti pekerja rumahan yang hamil/melahirkan
WA	Produksi aneka instan rempah-rempah	Malang	Kejar target
NK	Menjahit	Yogyakarta	Kejar target
YI	Menjahit pakaian	Sukabumi	Mengantar order dan membeli bahan
SM	Pengrajin anyam kursi rotan	Cirebon	Kejar target dan kompleksitas order

Sumber: Diolah dari hasil FGD peneliti (2022)

Tabel di atas menggambarkan pekerja rumahan setidaknya di enam daerah dengan beragam jenis pekerjaan harus melibatkan anak dalam proses penyelesaiannya. Pelibatan anak terpaksa dilakukan untuk mengejar target yang tinggi baik itu dalam segi kuantitas harian maupun kompleksitas *order*, ketika mendapat perintah pemberi kerja pada musim tertentu, maupun

membantu mengantar dan membeli bahan. Selain itu, terdapat pula alasan demi menggantikan pekerja rumahan yang tidak mampu menyelesaikan target normal ketika sedang hamil dan setelah melahirkan.

Sebagai gambaran lebih lanjut, di Malang, Jawa Timur, ada banyak kelompok perempuan pekerjaan yang bekerja untuk menghasilkan raket dan *shuttlecock* dan pelibatan anak tidak hanya saat target tidak biasa, melainkan sehari-hari. Sebagaimana dijelaskan oleh salah satu narasumber bahwa pekerja rumahan di wilayahnya kebanyakan melibatkan suami dan anaknya.

*“Rata-rata kami bekerjanya berkelompok mulai jam 8 pagi sampai jam 12 untuk ishoma sampai ashar. Setelah ashar kami lanjut hingga maghrib. Lalu istirahat dan melanjutkan pekerjaan sampai jam 10 malam. Biasanya sehari mengerjakan 5 lusin dibantu suami dan anak.” (WA, FGD 22 Juli 2022)*

Kondisi ini menunjukkan bahwa pelibatan anak dalam pekerjaan adalah hal yang biasa, tidak mensyaratkan kondisi khusus seperti target ekspor/produksi tertentu. Padahal pekerjaan

tersebut telah lebih dahulu dimulai oleh perempuan pekerja rumahan bahkan sejak pagi hari. Dengan keikutsertaan tambahan SDM tersebut, pekerjaan secara keseluruhan masih belum juga selesai dengan cepat bahkan hingga larut malam proses pengerjaan masih berlangsung.

Temuan di Cirebon menggambarkan pelibatan pekerja anak dalam pekerjaan rumahan untuk mengejar target baik secara kuantitas maupun kompleksitas. Narasumber dalam pengerjaan kursi rotan tidak memiliki pilihan lain selain meminta anaknya agar turut bekerja menyelesaikan target pengerjaannya. Tambahan tenaga tersebut tidak dihitung sebagai kelebihan yang bisa dibayarkan oleh pemberi kerja.

*“Kalau misalkan lagi kejar target atau lagi diburu-buru kerjaan kita, semuanya emang (dilakukan) anak. Kalau suami saya kan kerjaannya kan sama. Nah anak saya juga tak (saya- jawa) suruh bantu, gak dibayar kerja. Cuma kalau kita kan ga ngasih di tengah-tengah janjiin ke anak nanti ada bayarannya engga, cuma disuruh bantu. Kalau ga bantu ya kita marahi. Iya kan, ini kan jujur aja. Kita marah-marah, apalagi kalau dikejar*

*target tuh misalkan yang satu kursi ini. Apalagi kalau bikin sampel tuh, ya Bu ya, kalau produknya itu modelnya baru, “... Ini Bu Sxxxxx ngerjain yang ini harus jadi jam segini...” Nah, kita kan buru-buru.”*  
(SM, FGD 22 Juli 2022)

Kondisi di atas juga menunjukkan bahwa target yang tinggi dan kompleks yang ditentukan oleh pemberi kerja secara sepihak membuat perempuan pekerja rumahan tertekan. Tekanan emosional tersebut kemudian membuat pekerja rumahan memberi tekanan baru kepada anak yang sebenarnya tidak dibebankan tanggung jawab dalam bekerja.

## **B. PELINDUNGAN FAKTUAL DALAM PERSPEKTIF KEBIJAKAN DI INDONESIA**

Untuk memahami kompleksitas isu pekerja rumahan, selain mengidentifikasi kondisi kerja yang dialami, menganalisis potret perlindungan faktual melalui kebijakan di Indonesia menjadi langkah yang penting. Melalui telaah terhadap kebijakan-kebijakan yang ada diperoleh beberapa temuan kunci dalam perspektif kebijakan di Indonesia. Pertama, terdapat kekosongan hukum dalam perlindungan pekerja

rumahan. Kedua, keterbatasan manfaat jaminan sosial yang dapat diperoleh pekerja rumahan. Ketiga, minimnya akses hak pemberdayaan ekonomi bagi pekerja rumahan. Keempat, ketiadaan mekanisme pencegahan dan penanganan kekerasan berbasis gender bagi perempuan pekerja rumahan.

### **1. Kekosongan Hukum dalam Pelindungan Pekerja Rumahan**

Sampai saat ini, belum ada regulasi perundang-undangan di Indonesia yang mengatur secara spesifik tentang pekerja rumahan dan/atau *putting-out system*. Hal ini menyebabkan kaburnya hubungan kerja yang dimiliki pekerja rumahan. Pekerja rumahan dianggap sebagai pekerja yang tidak memiliki hubungan kerja atau pekerja di luar hubungan kerja. Bahkan masih banyak terjadi miskonsepsi terkait pekerja rumahan yang dianggap sama dengan pekerja rumah tangga atau industri rumahan. Miskonsepsi ini menyebabkan berbagai permasalahan, tak terkecuali dalam pelindungan K3 pekerja rumahan.

Pada 2017, Kemnaker pernah melakukan kajian perihal *putting out system*. Hal ini karena semakin banyak perusahaan yang melakukan praktik

penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan/pihak lain dengan bentuk *outsourcing*, *putting out system*, dan pemborongan pekerjaan. Karena kategori pekerjaan ini belum ada dalam UU Ketenagakerjaan sehingga memunculkan berbagai permasalahan.

*“Putting out system sudah dilakukan kajian di tahun 2017. Permasalahannya adalah semakin banyak perusahaan yang melakukan praktik penyerahan (sebagian) pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan/pihak lain. Bentuk penyerahan pelaksanaan pekerjaan tersebut dapat berbentuk outsourcing, putting out system (tenaga kerja rumahan), atau pemborongan pekerjaan. Dalam praktiknya, salah satunya di Yogya. Yogya merupakan wilayah yang paling banyak pekerjaan rumahan. Pekerja rumahan tersebut memang belum ter-cover oleh UU Ketenagakerjaan, antara lain upah yang tidak sesuai, dan sebagainya. Karena dalam UU Ketenagakerjaan, (perempuan pekerja rumahan) belum termasuk dalam kategori pekerja.” (Biro Hukum, Kemnaker, FGD 18 Agustus 2022)*



Sementara itu, Kemnaker mengalihkan tanggung jawab pembuatan hukum ini ke level daerah. Kemnaker menyebutkan bahwa dapat dibuat peraturan daerah atau peraturan kepala daerah untuk mengatur perlindungan pekerja rumahan dalam *putting-out system*. Hal ini dapat dilakukan atas dasar hukum UU Otonomi Daerah. Sedangkan secara nasional, belum ada upaya alternatif yang diberikan oleh Kemnaker terkait rekognisi pekerja rumahan sebagai pekerja dengan hubungan kerja.

*“Dalam perlindungan tenaga kerja, putting out system dapat disebut suatu karakteristik pekerjaan/kegiatan atau seterusnya. Karena belum diatur dalam UU Ketenagakerjaan maka disarankan yang dapat diatur secara otonomi dalam Perda atau Peraturan Kepala Daerah. Contohnya di Yogya, karena banyaknya pekerjaan rumahan, peraturan daerah tersebut bisa mengatur mengenai kebutuhan pulling out system... Kalau di Peraturan Daerah mempunyai satu kekhususan sendiri, ciri khas sendiri, yang bisa diatur oleh daerah tersebut. Contohnya di Yogyakarta, memang tidak berbeda antara pusat dan daerah. Hal ini*

*justru yang bisa mengkhususkan bagi kepala daerah, yang daerahnya tersebut banyak pekerja rumahan, untuk mengatur pekerja rumahan.. Kalau di Pemda, Pemda bisa membuat suatu keputusan peraturan apabila dibutuhkan, kebutuhan mendesak, terkait kebutuhan otonomi daerah. Dasar hukumnya UU Otonomi Daerah.” (Biro Hukum, Kemnaker, FGD 18 Agustus 2022)*

Dari kutipan di atas, dapat terlihat bahwa ada alternatif rekomendasi yang ditawarkan Kemnaker untuk mengatasi permasalahan perlindungan pekerja rumahan yaitu melalui kebijakan di level daerah. Namun belum adanya perlindungan hukum yang jelas secara nasional sebagai peraturan perundangan yang mengikat mengisyaratkan kekosongan hukum masih langgeng terjadi. Praktik baik penerapan perlindungan pekerja rumahan di daerah pun masih sulit ditemukan.

Lebih lanjut, klasifikasi pekerja rumahan sebagai pekerja di luar hubungan kerja secara praktis memiliki konsekuensi bagi perlindungan pekerja rumahan dalam aspek K3. Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Ditjen

Binwasnaker & K3) tentu merujuk interpretasi yang sama sebagaimana biro hukum, yakni bahwa pekerja rumahan adalah pekerja yang tidak memiliki hubungan kerja. Konsekuensinya, perlindungan K3 bagi pekerja rumahan seharusnya menjadi tanggung jawab sosial perusahaan.

*“Pada prinsipnya terkait hubungan kerja. Di putting out system umumnya tidak terdapat hubungan kerja. Kemnaker hanya bisa menindaklanjuti yang memiliki hubungan kerja. Namun apabila dalam lokasi kerja terdapat putting out system, seperti saat di Sumatera terdapat ibu-ibu yang memperbaiki korek api kemudian meledak, kami tidak melihat bahwa itu (karena) putting out system-nya tapi lokasi kerjanya itu (yang) menjadi potensi menimbulkan bahaya. Yang dilihat adalah lokasinya, bukan status hubungan kerjanya.”* (Binwasnaker dan K3, Kemnaker, FGD 18 Agustus 2022)

Penjelasan di atas juga menunjukkan bahwa Kemnaker tidak bisa langsung melakukan pembinaan ke level individual pekerja, namun hanya bisa sampai tingkat perusahaan. Binwasnaker dan K3 Kemnaker juga tidak bisa

menindaklanjuti kasus-kasus pelanggaran hak pekerja rumahan karena tidak ada landasan hukum yang mendasarinya, padahal wewenangnya terbatas karena berbasis pengaduan. Akibatnya data yang mencatat permasalahan K3 dalam *putting out system* pun minim.

*“Dari sisi Kemnaker terkait permasalahan K3 ini memang kita selalu pembinaan ke perusahaan-perusahaan itu. Pembinaan K3 ini bisa diterapkan ke pekerja-pekerja yang ada di rumah, mengambil bahan untuk dikerjakan di rumah, dan setelah selesai akan diberikan ke pemberi pekerjaan. Jadi memang tanggung jawab dari perusahaan pada hal yang terkait sistem manajemen K3, (tentang) bagaimana mereka menggunakan CSR-nya untuk membina karyawan yang bukan merupakan pekerjanya tapi yang mengambil bahan-bahan tersebut. Jadi memang kita tidak bisa langsung melakukan pembinaan.” (Binwasnaker dan K3, Kemnaker, FGD 18 Agustus 2022)*

*“Datanya (data pekerja rumahan) tidak akurat. Data pemeriksaan saja, kami*

*melakukan pemeriksaan berdasarkan pengaduan kami. Tahun ini hanya sekali... dan data-datanya juga tidak lengkap. Satu pemeriksaan hanya (dilakukan) di Sumatera Utara.”* (Binwasnaker dan K3, Kemnaker, FGD 18 Agustus 2022)

Temuan di atas menunjukkan bahwa kekosongan hukum ini membawa dampak besar khususnya bagi aspek K3. Sebagaimana fenomena gunung es, kasus kecelakaan kerja dan PAK pada perempuan pekerja rumahan bisa jadi sangat banyak namun tidak mampu terdokumentasi akibat ketiadaan wewenang institusi yang bisa bertanggungjawab untuk mengawasi dan membinanya. Pada akhirnya respon yang ada pun hanya bersifat sanksi daripada melakukan prevensi atas kasus K3 itu sendiri.

## **2. Keterbatasan Manfaat Jaminan Sosial Bagi Pekerja Rumahan**

Dalam skema jaminan sosial ketenagakerjaan, pekerja rumahan termasuk dalam segmen pekerja informal/pekerja bukan penerima upah. Status ini berimplikasi kepada akses pekerja rumahan terhadap program jaminan sosial yang tersedia. Saat ini, BPJS Ketenagakerjaan memiliki lima program jaminan sosial, antara lain Jaminan

Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Namun, pekerja rumahan sebagai pekerja bukan penerima upah hanya dapat mengikuti JKK, JKM, dan JHT.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Bidang Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa pekerja informal yang menjadi peserta aktif BPJS Ketenagakerjaan mencapai 3,8 juta pekerja. Namun angka tersebut masih relatif rendah dibandingkan dengan jumlah pekerja informal pada Februari 2022 yang mencapai 59,97% dari 208,54 juta pekerja informal di Indonesia (BPS, 2022).

Rendahnya tingkat kepesertaan pekerja informal, khususnya pekerja rumahan, disebabkan oleh rendahnya kemampuan finansial pekerja rumahan untuk membayar iuran. Sampai saat ini, belum ada mekanisme kepesertaan PBI (Penerima Bantuan Iuran) bagi pekerja rumahan yang tidak mampu secara finansial. Mekanisme kepesertaan PBI bagi BPJS Ketenagakerjaan ini masih dirancang dan didorong untuk diimplementasikan oleh negara. Meskipun begitu, dalam rancangannya, PBI hanya diberlakukan bagi program JKK dan JKM, sehingga cakupannya pun masih sempit.

*“Yang didapat (oleh peserta PBI) adalah program pelindungan dasarnya, yaitu 2 program: Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM).” (A, BPJS Ketenagakerjaan, FGD 18 Agustus 2022)*

Alternatif yang disampaikan oleh BPJS Ketenagakerjaan juga mengalihkan tanggung jawab peserta PBI BPJS Ketenagakerjaan ke tingkat daerah. Disebutkan terdapat beberapa daerah yang menggunakan APBD-nya untuk mendanai peserta PBI BPJS Ketenagakerjaan.

*“...Karena belum diatur dalam UU Ketenagakerjaan, maka disarankan yang dapat diatur secara otonomi dalam Perda atau Peraturan Kepala Daerah.” (R, Kementerian Ketenagakerjaan, FGD 18 Agustus 2022)*

*“Sebenarnya, kalau PBI ini kan dia memakai anggarannya APBN, tapi kalau daerah-daerah yang menggunakan sendiri anggaran APBD sudah ada beberapa. Terdapat pula beberapa Pemerintah Daerah yang mengeluarkan Perda untuk melindungi pekerja rentan di daerahnya. Contohnya Raja Ampat, Papua Barat itu sudah mengeluarkan Perda*

*untuk melindungi pekerja di sana, seperti nelayan dan petani.” (A, BPJS Ketenagakerjaan, FGD 18 Agustus 2022)*

Berdasarkan kutipan di atas, kementerian Ketenagakerjaan menyebutkan perlindungan terhadap tenaga kerja *putting out system* atau pekerja rumahan belum diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Alternatif yang disampaikan oleh Kemnaker terhadap perlindungan perempuan pekerja rumahan dapat diatur secara otonomi dalam Perda atau Peraturan Kepala Daerah. BPJS Ketenagakerjaan juga menyebutkan sudah ada beberapa daerah yang mengeluarkan Perda untuk melindungi pekerja rentan di daerahnya. Salah satu contohnya adalah Raja Ampat, Papua Barat yang sudah mengeluarkan Perda untuk melindungi pekerja rentan.

### **3. Minimnya Akses Hak Pemberdayaan Ekonomi bagi Pekerja Rumahan**

Terkait program pemberdayaan ekonomi, Kementerian Koperasi dan UKM memiliki program-program pemberdayaan ekonomi yang diberikan kepada masyarakat. Akan tetapi program tersebut bukan dirancang spesifik untuk perempuan pekerja rumahan sehingga banyak perempuan pekerja rumahan yang belum bisa



mengakses hak tersebut. Ketidakkampuan ini disebabkan oleh faktor elijibilitas. Menurut keterangan Kementerian Koperasi dan UKM, perempuan pekerja rumahan dianggap sebagai pekerja kemitraan dan tidak terdata sehingga tidak masuk ke dalam kriteria penerima manfaat program pemberdayaan ekonomi yang ada.

*“Terkait pekerja rumahan ini agak sulit untuk kita mendampingi secara langsung karena umumnya bekerja dengan kemitraannya, dengan arti kata terdapat koordinator. Miris memang, bahwa banyak hak-hak mereka dan perlindungan yang diberikan oleh pemerintah kepada mereka agak sulit karena belum semuanya terdata.”* (DR, FGD 18 Agustus 2022)

Selain minimnya akses hak pemberdayaan ekonomi dari Kementerian Koperasi dan UKM, perempuan pekerja rumahan juga menyebutkan kesulitan untuk mendapatkan akses hak pemberdayaan ekonomi dari Pemerintah Daerah walaupun para perempuan pekerja rumahan sudah memiliki wadah organisasi seperti koperasi perempuan pekerja rumahan. Berdasarkan keterangan semua narasumber, hanya ditemukan

satu cerita pengalaman organisasi yang mendapatkan dukungan dari pemerintah, yaitu Jaringan Pekerja Rumahan wilayah Yogyakarta. Sementara narasumber lainnya tidak menceritakan pengalaman terkait hal tersebut.

*“Kemarin (kami) dibantu (untuk) ke BLK provinsi dan mendapat bantuan pengajuan proposal. Kami mendapat pelatihan menjahit. 40 orang juga mendapat mesin jahit.”* (NK, FGD 22 Juli 2022)

Berdasarkan kutipan di atas, narasumber perempuan pekerja rumahan wilayah Yogyakarta menyebutkan mendapat dukungan terhadap hak pemberdayaan ekonomi dari pemerintah berupa bantuan pelatihan dan mesin jahit. Namun sayangnya narasumber pada daerah lain tidak menceritakan pengalaman terkait hal tersebut. Temuan menggambarkan bahwa mayoritas narasumber masih sulit mendapatkan akses terhadap hak pemberdayaan ekonomi bagi perempuan pekerja rumahan.

#### **4. Ketiadaan Mekanisme Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Berbasis Gender bagi Pekerja Rumahan**

Salah satu kerentanan yang dihadapi oleh perempuan pekerja rumahan adalah kekerasan berbasis gender, baik di ruang domestik maupun di ruang publik yang berkaitan dengan pekerjaannya. Di ruang publik, perempuan pekerja rumahan rentan mengalami pelecehan. Salah satu kasus ditemukan di Semarang, yaitu perempuan pekerja rumahan mendapatkan pelecehan dan ancaman oleh pihak pekerja di bawah pemberi kerja yang bekerja di lokasi perusahaan. Pihak tersebut melecehkan dengan cara mengiming-imingi pekerjaan lebih banyak jika pekerja rumahan bersedia berhubungan seksual. Hal ini dapat terjadi karena adanya relasi kuasa dari sesama pekerja yang secara status lebih dekat dengan pemberi kerja yang membuat pekerja rumahan berada dalam kondisi sangat rentan kehilangan pekerjaan jika tidak menurutinya.

*“Pernah terjadi di kawan pekerja rumahan yang mengambil barang ke perusahaan. Beliau mendapatkan pelecehan dan ancaman dari satpam di perusahaan tersebut, “Kalau kamu mau*

*ambil lebih banyak lagi, mau enggak saya ajak tidur?" Karena memang kondisinya kawan pekerjaan rumah tersebut membutuhkan pekerjaan, dia mengiyakan ajakan tersebut. Setelah itu, dia mendapatkan sanksi sosial yang luar biasa dengan pemberian cap dan label negatif, padahal dia terpaksa menerima ajakan tersebut karena memang setelah dia tidur bersama dengan satpam itu, dia mendapatkan barang yang lebih (banyak) dari teman-temannya." (RA, FGD 18 Agustus 2022)*

Kekerasan berbasis gender juga dihadapi oleh perempuan pekerja rumahan di ruang domestik atau rumah tangga. Khususnya dalam kondisi pandemi, ditemukan banyak kasus kekerasan yang terjadi di dalam rumah tangga pekerja rumahan. Hal ini didorong sulitnya kondisi ekonomi, baik dari pekerjaan perempuan pekerja rumahan maupun suaminya. Suami juga seringkali menganggap pekerjaan yang dilakukan oleh istrinya tidak layak atau lebih rendah daripada pekerjaan yang dilakukan oleh dirinya.

*"Karena tidak ada kepastian kerja, ketika pandemi banyak sekali kawan-kawan*

*kerja rumahan yang kehilangan pekerjaan. Di saat itu, pasangannya juga pada kondisi sulit. Di sini banyak kawan-kawan pekerja rumahan yang suaminya buruh pabrik atau buruh harian lepas yang tidak mendapat order juga. Nah, pada saat itu kekerasan-kekerasan dalam rumah tangga ini lebih meningkat, karena memang kondisi ekonomi mereka sama-sama tidak ada kerjaan (dan) sering bertemu di rumah,” (RA, FGD 18 Agustus 2022)*

*“Karena melihat kita kerjanya itu menghasilkan uangnya cuma 3.000, 4.000, atau 5.000 (rupiah) sedangkan rumahnya jadi gudang, itu suami begitu pulang kerja malah kerjaan kita diacak-acak, “Daripada kamu ngerjain kayak gini, masih mendingan kamu mijitin saya.” Banyak suami yang merasa istrinya ini kerja yang upahnya tidak layak.” (MY, FGD 18 Agustus 2022)*

*“Ada pekerja rumahan tuh karena suami dan anaknya kurang terurus, jadinya sering dimarahin sama suaminya. Sering kayak gitu terjadi karena kan kalau*

*kerjaan diburu-buru kan enggak kenal waktu si ibunya. Jadi ujung-ujungnya dimarahin sama suaminya. ... Kalau seandainya ibunya enggak kerja juga, enggak bisa membantu ekonomi keluarga.” (KN, FGD 18 Agustus 2022)*

Kutipan-kutipan di atas menunjukkan adanya kekerasan dalam ranah domestik yang dialami perempuan pekerja rumahan berkaitan dengan pekerjaannya. Gambaran yang dijelaskan dalam kutipan tersebut antara lain penilaian suami yang menganggap rendah pekerjaan perempuan pekerja rumahan serta adanya kekerasan verbal.

Dengan berbagai kerentanan perempuan pekerja rumahan terhadap KBG, belum ada mekanisme pencegahan dan perlindungan yang ditujukan bagi pekerja rumahan. Pekerja rumahan memiliki pengetahuan yang masih sangat minim terkait mekanisme pencegahan dan perlindungan atas KBG.

Sementara itu, karena tidak menjadi cakupan dari UU Ketenagakerjaan, para perempuan pekerja rumahan yang mengalami kekerasan, termasuk kekerasan seksual, oleh pemberi kerja tidak memiliki jalur untuk melaporkan keluhan. Pelaporan ke pihak lain juga dikhawatirkan akan

menyebabkannya kehilangan pekerjaan. Hal ini menjadikan pekerja rumahan bukan saja rentan pada kekerasan tetapi juga menjadi lebih terpuruk pasca kekerasan yang dialami karena tidak dapat mengakses pemulihan dan akses atas keadilan bagi dirinya.

### **C. TANTANGAN PEREMPUAN PEKERJA RUMAHAN DALAM MELAKUKAN ADVOKASI DAN PENGORGANISASIAN**

Dengan berbagai kerentanan yang dihadapi perempuan pekerja rumahan, baik terkait kondisi kerja maupun KBG, pekerja rumahan tetap berupaya melakukan upaya advokasi dan pengorganisasian. Pekerja rumahan tergabung dalam Jaringan Pekerja Rumahan Indonesia (JPRI) di tingkat wilayah, koperasi pekerja rumahan, serta HomeNet Indonesia sebagai organisasi dan jaringan pekerja rumahan di tingkat nasional. Dalam jaringan dan organisasi tersebut, pekerja rumahan aktif melakukan advokasi dan pengembangan kapasitas untuk mengupayakan perbaikan kondisi kerja mereka. Namun dalam melakukan advokasi dan pengorganisasian tersebut, pekerja rumahan menghadapi berbagai tantangan. Tantangan tersebut di antaranya adalah:

## 1. Kurangnya Motivasi Internal

Tantangan pertama tampak pada motivasi internal pekerja rumahan. Secara verbal, pekerja rumahan menyampaikan keinginannya untuk berkembang ke arah yang lebih baik. Namun dalam praktiknya, seringkali pekerja rumahan enggan atau sulit terlibat dalam kegiatan-kegiatan di luar pekerjaannya sehingga sulit mencapai konsistensi yang dibutuhkan dalam berorganisasi.

*“Faktor terbesarnya adalah bertindak/melakukan/aksi. Kalau kemauan mah jangan ditanya deh Mbak, hehehe... Kalau mereka ditanya “Mau sukses enggak?” jawabnya pasti serempak, “Mau...” Tapi untuk berproses menuju suksesnya yang harus meluangkan waktu, tenaga, (dan) pikiran yang masih pada enggan untuk dilakukan.” (MH, FGD 18 Agustus 2022)*

Gambaran di atas menunjukkan bahwa perempuan pekerja rumahan juga mengalami hambatan yang datang dari aspek personal anggotanya. Sikap enggan anggota membuat upaya kolektif dalam advokasi menjadi relatif sulit untuk dilakukan. Meski demikian, hambatan ini tidak dapat dilepaskan dari hambatan lainnya yaitu



beban ganda dan ancaman berserikat. Perempuan pekerja rumahan mengalami kesulitan mempertahankan motivasi karena sulitnya mengalokasikan waktu yang cukup akibat tanggung jawab domestik dan pekerjaan yang terlampaui besar serta kekhawatiran tidak dapat pekerjaan dari pemberi kerja jika terindikasi berorganisasi/ berserikat.

## **2. Rendahnya Tingkat Pendidikan dan Kemampuan Literasi Digital**

Sulitnya pengorganisasian perempuan pekerja rumahan ini juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan pekerja rumahan yang relatif rendah.

*“Kalau di wilayah ini banyak pekerja rumahan yang SD pun tidak tamat. Memang mereka itu buta huruf. Latar belakang pendidikan yang berbeda-beda menjadi tantangan karena mereka sulit memahami penjelasan kita.” (ML, FGD 18 Agustus 2022)*

Rendahnya pendidikan pun berkaitan dengan keterampilan dalam literasi digital yang juga diakui menjadi salah satu hambatan. Dalam masa pandemi, kegiatan pengorganisasian dan advokasi pun banyak bergeser menjadi kegiatan daring.

Kondisi seperti itu menimbulkan tantangan tersendiri bagi pekerja rumahan.

*“Pekerja rumahan itu banyak yang tua dan enggak bisa memakai HP. Penggunaan IT juga masih sangat kurang. Seperti saya sendiri, walaupun sering pakai, kalau udah enggak pakai lagi biasanya ya lupa... Terus sulitnya, pekerja rumahan yang muda dan pintar IT tuh suka enggak mau ikut. (Padahal kami) inginnya ada regenerasi, khususnya yang bisa IT.” (SK, FGD 18 Agustus 2022).*

Kutipan di atas menggambarkan pekerja rumahan yang relatif berusia paruh baya, memiliki tantangan besar dalam memanfaatkan teknologi. Pada satu sisi, terjadi kesulitan regenerasi organisasi kepada pekerja rumahan yang lebih muda. Hal ini menyebabkan stagnasi pengurus organisasi pekerja dalam kepemimpinan maupun peningkatan keterampilan berorganisasi.

### **3. Ketakutan Kehilangan Pekerjaan**

Hambatan lain, dan mungkin jadi adalah yang terutama, terkait perasaan takut dan khawatir kehilangan pekerjaan bagi pekerja rumahan. Hal ini dilihat dari berbagai pengalaman adanya

kecenderungan pemberi kerja untuk tidak memberi pekerjaan bagi pekerja rumahan yang berorganisasi.

*“Kalau kita mendatangi mereka, mereka jawabnya, “Nanti kami enggak dikasih bahan lagi.” Mereka enggak mau bergabung karena terbukti apabila mereka bergabung serikat, bahan itu dilempar ke wilayah lain. Jadi mereka itu umumnya takut kehilangan pekerjaan.”*  
(ML, FGD 18 Agustus 2022).

Kutipan di atas menggambarkan kondisi pekerja rumahan yang telah berupaya mengajak lebih banyak calon anggota untuk bergabung berserikat. Namun mengalami tantangan karena ada rasa takut dan khawatir para calon anggota. Ancaman tersebut tentu melemahkan kekuatan organisasi pekerja rumahan, baik dalam bentuk jumlah keanggotaan maupun daya tawar.

#### **4. Beban Ganda dan Kekerasan terhadap Perempuan Pekerja Rumahan**

Beragam bentuk ketidakadilan gender teridentifikasi menjadi penghambat dalam pengorganisasian pekerja rumahan. Dua di antaranya yaitu beban ganda dan kekerasan yang

dialami oleh perempuan pekerja rumahan. Perempuan pekerja rumahan kesulitan berpartisipasi dalam organisasi karena sebagian besar waktunya habis untuk mengerjakan pekerjaan rumahan dan juga domestik di rumah tangga. Ada pula pengalaman perempuan pekerja rumahan yang mengalami kekerasan akibat aktif berorganisasi.

*“Tapi yang lain itu ada tantangan dari suami, dari anak. Dikirain nanti ada kumpulan hitam, kumpulan ini, setelah kita ini berjalan beberapa bulan dengan (adanya) pemberitahuan pendampingan... Ada juga yang enggak dapat dukungan suami, katanya itu perkumpulan hitamlah, masa ibu-ibu dikumpulin buat apa, diajak suruh ke hotel...” (PS, FGD 22 Juli 2022)*

*“Saya sempat tidak dapat izin dari suami dan mengakibatkan saya berhenti selama 3 bulan karena suami tidak paham juga dengan kegiatan kami. Sedangkan saya memiliki rasa ingin tahu yang besar tentang hak saya sebagai pekerja. Akibatnya saya sering bohong ke suami*

*karena saya tidak mau ketinggalan informasi.” (YI, FGD 22 Juli 2022).*

Pengalaman yang disampaikan oleh narasumber menunjukkan bahwa terdapat pembatasan bagi perempuan dalam berorganisasi yang dilakukan oleh pihak suami. Posisi perempuan di rumah lebih rendah (subordinat) sehingga dalam pengembangan diri pun bergantung pada otoritas orang lain. Padahal seharusnya perempuan memiliki keleluasaan dalam pengambilan keputusan bagi dirinya sendiri.

Berikutnya, beban ganda dialami oleh banyak pekerja rumahan. Banyaknya pekerjaan domestik di rumah tangga yang dibebankan hanya pada perempuan membuat dirinya kesulitan bisa memiliki waktu untuk berorganisasi. Dalam rumah tangga, awalnya pembagian tugas begitu timpang yang mana pihak suami terbatas pada bekerja mencari nafkah.

*“Ini terlalu banyak kegiatan di kampung dari Senin sampai Minggu itu sudah penuh gitu. Jadi enggak ada lagi waktu untuk ikut dalam organisasi baru, termasuk organisasi pekerjaan rumahan ini tadi. Awal-awal sendiri, semua tanggung jawab (kerumahtanggaan) itu (dilakukan) saya.*

*Jadi mulai melakukan pekerjaan rumah yang ngasuh anak-anak, semuanya deh pokoknya, sampai ngurus katakanlah akte kelahiran itu harusnya kan bapak bisa bantu, itu ndak (tidak – Jawa), saya sendiri. Kalau saya sendiri itu kan masalah legalitas udah dari dulu memang. Jadi masih usia bayi umur 40 hari itu, saya sudah keluyuran ke Catatan Sipil ngurus akta kelahiran anak sendiri. Jadi semua-semua saya pokoknya. Jadi, bapak itu pokoknya nyari duit, sudah.” (WA, FGD 18 Agustus 2022)*

Kutipan di atas memberi penjelasan pengalaman beban ganda yang dialami oleh pekerja rumahan. Padahal selain pekerjaan domestik, pekerjaan rumahan juga adalah pekerjaan produktif yang harus diemban oleh perempuan. Akan tetapi, pekerjaan produktif serta reproduktif tersebut seolah tidak dihitung sebagai suatu kontribusi besar dalam rumah tangga.

*“Dahulu saat mau ikut organisasi tidak dapat izin, dimarahi, ditanya ke mana saja, kemudian mencuri-curi waktu untuk ikut organisasi. Jika ke tukang sablon buru-buru pulangnya sambil bawa*

*kerjaan. Pernah mendapat kekerasan dalam keluarga karena ikut organisasi. Dulu di JRMK kan yang mendampingi sampai jam 23.00. Karena pertemuan abis Isya, ketika pulang larut dan dikatakan pulang bareng sama anggota perempuan lainnya, suami tidak jadi marah.” (MY, FGD 28 Mei 2022)*

Selain beban ganda, pengalaman kekerasan juga ditemukan dan terbukti menjadi hambatan yang serius dalam berorganisasi. Pengalaman di atas menunjukkan adanya stigma terhadap kegiatan perempuan, perlahan membawa perempuan semakin dekat dengan perlakuan kekerasan.



## **BAB 5**

**ANALISIS TEMUAN TENTANG BENTUK-  
BENTUK PELANGGARAN HAM PADA  
PEREMPUAN PEKERJA RUMAHAN**



## **BAB V**

### **ANALISIS TEMUAN TENTANG BENTUK- BENTUK PELANGGARAN HAM PADA PEREMPUAN PEKERJA RUMAHAN**

Bab ini memaparkan analisis atas temuan-temuan mengenai situasi kekerasan berbasis gender yang dialami oleh perempuan pekerja rumahan, analisis pelaku, serta bentuk dan dampak untuk melihat pola pelanggaran HAM. Kerangka kerja yang digunakan pada bagian ini adalah sejumlah instrumen HAM internasional baik yang diadopsi oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) maupun Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) sebagaimana telah dipaparkan pada Bab II kajian ini, juga melihat kesenjangan dengan kebijakan nasional. Selain itu, analisis ini menggunakan kerangka uji cermat tuntas (*due diligence*) untuk melihat tanggung jawab negara termasuk di dalamnya mengatur dan mengawasi aktor-aktor non-negara, yaitu perusahaan dan lainnya, baik terkait pencegahan, penanganan, dan pemulihan, termasuk dalam hubungannya dengan situasi KBG yang dialami oleh perempuan pekerja rumahan. Bagian akhir dari analisis ini akan melihat dampak dari situasi yang dihadapi perempuan pekerja

pada penikmatan hak konstitusionalnya, yang perlindungan, penegakan dan pemenuhannya merupakan tanggung jawab negara, terutama pemerintah.

### **A. EKSKLUSI PELINDUNGAN ATAS KERJA INFORMAL DALAM KEBIJAKAN DI INDONESIA**

Indonesia sudah meratifikasi hampir seluruh instrumen HAM internasional dan juga Konvensi ILO. Tetapi kebijakan yang diproduksi cenderung bersifat kapitalistik dan berorientasi pada produktivitas. Di sisi lain, terjadi pembiaran pengupahan yang tidak layak serta perlindungan yang ada cenderung hanya di zona atau area kerja formal. Padahal dominasi perempuan dalam sektor informal ini sangat tinggi, mengingat jenis pekerjaan ini adalah pekerjaan paruh waktu yang dapat dikerjakan di rumah di sela-sela kerja rumah tangga yang harus dilakukan. Berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS, 2020), 6 dari 10 pekerja perempuan bekerja di sektor informal. UU No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja pun memfokuskan pelindungannya hanya pada pekerja formal dan semakin mengeksklusi skema perlindungan dari sektor-sektor kerja informal yang banyak diampu oleh pekerja perempuan.

UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang ada menghalangi peningkatan keterlibatan angkatan kerja perempuan di sektor informal. Sistem kerja paruh waktu yang lebih lentur dan ramah kepada situasi perempuan yang masih terikat dengan tanggung jawab domestiknya, belum terakomodir dalam UU Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja harian lepas yang ada saat ini sebenarnya menjadi alternatif bagi perempuan yang bekerja paruh waktu. Sayangnya, sistem PKWT dan pekerjaan harian lepas hanya bersifat jangka pendek tanpa adanya jaminan yang memadai. Upah dan tunjangan yang diberikan pun lebih sedikit.

Sebagai gambaran, perempuan dengan disabilitas cenderung bekerja di sektor informal karena akses kerja formal yang rumit maupun syarat yang cenderung diskriminatif, baik itu sebagai PRT, perempuan pekerja berbasis rumahan, dan juga kerja-kerja yang dimediasi dunia digital. Dalam konteks pekerja berbasis rumahan atau pekerja rumahan, kekosongan pengakuan dalam UU Ketenagakerjaan dan belum diratifikasinya Konvensi ILO No. 177 menempatkan posisi para pekerjanya, terutama perempuan, menjadi lebih rentan terhadap kekerasan, minim jaminan sosial, dan jauh dari jangkauan perlindungan yang semestinya didapatkan oleh

pekerja. Temuan-temuan kasus memperlihatkan terjadinya pelanggaran hak asasi di balik informalitas kerja-kerja perempuan.

## **B. KONDISI KERJA TIDAK LAYAK BAGI PEREMPUAN PEKERJA RUMAHAN**

Di tingkat internasional, Indonesia telah membuat komitmen yang sangat kuat untuk mewujudkan pekerjaan layak dan memainkan peranan penting guna memastikan bahwa persoalan persoalan ketenagakerjaan dan tenaga kerja masuk dalam SDGs. Hal ini karena kerja layak dianggap penting dalam mencapai tujuan SDGs poin 8 yang bertujuan mendorong pertumbuhan ekonomi inklusif yang berkelanjutan, kesempatan kerja yang produktif, serta kerja layak untuk semua.

Merujuk pada aspirasi agenda pekerjaan layak (*decent work*) yang dikeluarkan oleh ILO pada September 2015 di Sidang Umum PBB, pilarnya antara lain: penciptaan lapangan kerja, jaminan sosial, pemenuhan hak di tempat kerja, serta dialog sosial. Namun pada perempuan pekerja rumahan, ditemukan kondisi kerja yang tidak sesuai dengan keadaan yang layak.

Pertama, terkait penciptaan kerja, perempuan pekerja rumahan memang mampu berpartisipasi dalam bekerja namun mereka tidak memiliki keberlangsungan kerja dan tidak mudah untuk mengakses pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikan mereka. Perempuan pekerja rumahan sangat mudah diputus *order*-nya akibat subjektivitas, seperti karena berserikat dan mengambil waktu istirahat pasca melahirkan. Hal ini menunjukkan bahwa pilar ini tidak terpenuhi.

Kedua, terkait jaminan sosial, iuran BP Jamsostek perempuan pekerja rumahan tidak dibayarkan oleh pemberi kerja. Apabila membayar mandiri pun, program yang bisa diakses hanya 3 dari 5 program, yaitu JKK, JKM, dan JHT. Ini menunjukkan bahwa dalam pengalaman perempuan pekerja rumahan, pilar kedua tidak dipenuhi.

Ketiga, terkait pemenuhan hak di tempat kerja, beberapa kondisi kerja perempuan pekerja rumahan menunjukkan berbagai permasalahan yang eksploitatif. Misalnya: jam kerja perempuan pekerja rumahan tidak memiliki ketentuan jam kerja formal yang merujuk ke peraturan tertentu. Pada saat kejar target, yaitu ketika *order* yang diterima melebihi hari biasanya, pekerjaan diselesaikan hingga menempuh 18 jam. Contoh lain adalah terkait target eksploitatif

membuat pelibatan pekerja anak menjadi hal yang tidak terhindarkan. Selain itu, ketiadaan APD dan tempat kerja yang sesuai membuat pekerja rumahan rentan mengalami Penyakit Akibat Kerja. Beberapa penyakit yang ditemukan antara lain: TBC, tetanus, hingga penyakit paru-paru. Mereka juga tidak dapat mengakses mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan ketika mengalami tindak pemutusan kerja tanpa alasan yang jelas atau untuk dapat melaporkan tindak kekerasan yang dialami.

Keempat, terkait dialog sosial, dalam pengalaman perempuan pekerja rumahan, tidak ada mekanisme yang tersedia karena dalam pekerjaan informal, tidak ada aturan mengenai jaminan kebebasan berserikat. Ini menunjukkan bahwa pilar keempat dalam kerja layak tidak dipenuhi.

### **C. DISKRIMINASI UPAH ANTAR SEKTOR DAN DALAM SEKTOR YANG SAMA**

Berada dalam rantai pasok yang eksploitatif, perempuan pekerja rumahan juga mengalami bentuk ketidakadilan gender, khususnya diskriminasi dalam hal upah. Diskriminasi upah ini terjadi baik antar sektor maupun dalam sektor yang sama. Diskriminasi antar sektor yang ditemukan yaitu jumlah upah

perempuan pekerjaan yang juga menerima *order*, menerima perjanjian kerja, dan menyelesaikan sesuai target yang diminta, tetap berbeda dengan upah yang diterima oleh perempuan pekerja di sektor formal. Sementara diskriminasi upah dalam sektor, yaitu perbedaan jumlah upah antara perempuan dan laki-laki dalam pekerjaan rumahan dengan jenis yang sama oleh pemberi kerja.

Pertama, kondisi upah semua narasumber perempuan pekerja rumahan yaitu di bawah, bahkan jauh, untuk bisa mencapai ketentuan upah minimum. Konsep upah layak yang sesuai peraturan perundangan yang sudah ada tidak diterapkan pada jenis pekerjaan rumahan. Padahal dalam UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa upah berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha yang mana tidak lebih rendah dari upah minimum kabupaten/kota UMK. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak menyebutkan bahwa penetapan upah minimum kabupaten/kota UMK diatur dengan asumsi seorang pekerja perlu memperoleh kemampuan finansial untuk menunjang kebutuhan dasar yang menjamin penghidupan layak bagi dirinya. Dengan demikian perempuan pekerja rumahan jauh kemampuannya untuk mencapai

penghidupan yang layak.

Perempuan pekerja rumahan diposisikan lebih rendah (subordinat) dalam sistem sosial. Selain menanggung kedua peran reproduktif dan produktif, perempuan pekerja rumahan tak kunjung diperlakukan setara di mata undang-undang yang mengatur ketenagakerjaan. Perempuan pekerja rumahan dengan latar belakang pendidikan yang rendah mengalami kesulitan memperoleh pekerjaan formal selain karena faktor pendidikan juga karena dianggap tidak terampil (*unskilled labour*). Konsekuensinya, perempuan pekerja rumahan dengan sistem upah berdasarkan satuan hasil, meski sudah bekerja dengan waktu panjang bahkan dua kali lipat dari durasi kerja pekerja formal, penghasilannya tidak akan mencapai UMK.

Kedua, pada sektor yang sama, masih terjadi pembedaan dan diskriminasi upah antara laki-laki dan perempuan pekerja rumahan. Diskriminasi upah yang terjadi yaitu bahwa upah laki-laki lebih besar dari pada perempuan pekerja rumahan. Padahal jenis pekerjaan dan kompleksitasnya sama saja, namun pengaturan upahnya tidak dilakukan secara adil. Pasal 23 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia telah menyatakan bahwa semua individu berhak atas upah yang sama untuk pekerjaan yang sama. Ketentuan ini



ditegaskan lebih spesifik pada Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951 mengenai Kesetaraan Upah, khususnya pada Pasal 1 huruf (b), bahwa untuk pekerjaan yang sama, upah harus mengacu pada nilai upah yang ditetapkan tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin. Konvensi ini telah diratifikasi dengan UU No. 80 Tahun 1957. Bahkan Indonesia juga telah meratifikasi Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan Tahun 1979 melalui UU No. 7 Tahun 1984. Namun sayangnya praktik diskriminasi ini masih dialami oleh perempuan pekerja rumahan di Indonesia. Ini menunjukkan bahwa negara masih harus berupaya lebih serius dalam memenuhi hak paling dasar seorang perempuan pekerja rumahan lewat upaya menghapus diskriminasi ini.

Diskriminasi upah dalam sektor yang sama ini didorong oleh asumsi gender bahwa perempuan bekerja hanya sebagai pencari nafkah tambahan, bukan sebagai pencari nafkah utama selayaknya laki-laki. Ini merupakan peminggiran perempuan (marginalisasi) dari akses agar bisa hidup layak. Asumsi gender bahwa perempuan pekerja rumahan merupakan ibu rumah tangga yang fungsinya terbatas pada fungsi reproduksi saja, menyebabkan perempuan pekerja rumahan tidak perlu upah besar. Akhirnya mereka harus menerima upah lebih kecil

dibandingkan pekerja laki-laki.

Fenomena feminisasi kemiskinan tampak jelas pada kasus ini. Perempuan pekerja rumahan yang dilekatkan dengan peran reproduktif dimungkinkan bekerja hanya pada sektor yang dikondisikan sebagai bentuk kerja khas perempuan. Bentuk pekerjaan tersebut yaitu persis seperti pekerjaan rumahan yang dianggap bukan kerja penuh dan fleksibel bisa dikerjakan di rumah sebagai ibu rumah tangga sehingga bisa diupah rendah. Bahkan sudah bekerja secara produktif dalam sektor informal ini pun, masih harus menerima upah yang lebih rendah dari pekerja laki-laki. Artinya pekerja rumahan tidak dimungkinkan dalam mengakses sumber daya yang lebih baik dalam hal pendapatan yang akhirnya membuat mereka semakin sulit keluar dari kondisi kemiskinan.

#### **D. PENGABAIAAN HAK MATERNITAS PEREMPUAN PEKERJA RUMAHAN DAN PENYANGKALAN PRODUKTIVITAS DALAM PARTISIPASI DI DUNIA KERJA**

Angka partisipasi angkatan kerja perempuan di Indonesia stagnan dengan rata-rata 51% dari total populasi perempuan usia kerja (Cameron *et.al.*, 2019).

Salah satu hambatan yang muncul adalah persoalan maternitas, yang mana perempuan berusia 20-40 tahun tidak bekerja selama setahun setelah melahirkan anak pertama. Hal ini terjadi utamanya pada perempuan pekerja di sektor produksi manufaktur, jasa, perdagangan eceran dan grosir, dan perhotelan dengan latar belakang pendidikan SMP.

Kondisi ini sebenarnya juga dipicu oleh masih banyak terjadinya pengabaian dalam pemenuhan hak maternitas pada perempuan pekerja, baik sektor formal dan informal. Apabila merujuk ke beberapa ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan, pekerja perempuan semestinya menerima hak maternitas setidaknya terkait istirahat melahirkan, jaminan upah, dan istirahat saat haid.

Pengabaian tersebut terkait dengan tidak disediakan mekanisme cuti haid, hamil, dan/atau melahirkan yang layak. Hal ini menunjukkan adanya KBG dalam bentuk subordinasi karena adanya kebutuhan pekerja perempuan yang tidak diprioritaskan untuk diakomodasi. Apalagi, terdapat pula ketidakadilan gender dalam bentuk marginalisasi karena pemberi kerja dapat memberhentikan *order* jika pekerja rumahan tidak mengerjakan *order* tersebut sebab sedang menjalankan fungsi reproduksi.

Pengabaian hak maternitas ini belum sejalan dengan upaya melaksanakan mandat Konvensi CEDAW Tahun 1979 yang telah diratifikasi dengan UU Nomor 7 Tahun 1984. Merujuk pada Konvensi ini, negara wajib membuat peraturan yang melindungi hak-hak perempuan pekerja selama menjalankan fungsi reproduksinya. Hal ini tertuang dalam Pasal 11 ayat (1) poin (f) yang menyebutkan “Negara-negara peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat untuk menghapus diskriminasi terhadap perempuan di lapangan pekerjaan guna menjamin hak yang sama atas dasar persamaan antara laki-laki dan perempuan, khususnya: ... (f) Hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, termasuk usaha perlindungan terhadap fungsi melanjutkan keturunan”.

Pasal 11 ayat (2) CEDAW juga melarang adanya diskriminasi terhadap perempuan pekerja atas dasar perkawinan atau kehamilan. Negara-negara peserta wajib membuat peraturan untuk: 1) melarang pemecatan atas dasar kehamilan atau cuti hamil dan diskriminasi dalam pemberhentian atas dasar status perkawinan, 2) mengadakan peraturan cuti hamil dengan bayaran/tunjangan tanpa kehilangan pekerjaan, 3) mengadakan pelayanan sosial yang memungkinkan adanya penggabungan kewajiban keluarga dan pekerjaan, dan 4) melindungi

perempuan selama kehamilan pada jenis pekerjaan yang terbukti berbahaya bagi mereka.

Belum terpenuhinya hak-hak maternitas perempuan pekerja rumahan juga terkait dengan belum dijalankannya agenda kerja layak dari ILO yang salah satu indikatornya adalah penggabungan/keseimbangan kerja, keluarga, dan kehidupan pribadi. Indikator tersebut mencakup 1) jam kerja yang tidak biasa/*unusual* dan 2) perlindungan maternitas. Dari pengalaman perempuan pekerja rumahan, mereka harus menjalankan jam kerja panjang dan *unusual* (harus tetap bekerja saat sedang hamil/menjelang melahirkan) yang seringkali mengganggu ruang reproduksi dan domestik dalam hubungannya dengan kehidupan keluarga.

Kemudian, hak-hak maternitas juga dijamin dalam Konvensi Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya Tahun 1966 yang telah diratifikasi melalui UU No. 11 Tahun 2005. Pada Pasal 10 ayat (2) menyebutkan bahwa seharusnya perempuan pekerja yang sedang menjalankan fungsi reproduksi hamil dan melahirkan disediakan perlindungan khusus dalam bentuk cuti dengan bayaran atau tersedianya jaminan sosial selama masa cuti tersebut. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa perempuan pekerja rumahan yang tidak mengerjakan *order* sebab

sedang hamil atau sehabis melahirkan, tidak dilakukan penyesuaian target sehingga tetap harus bekerja seperti kondisi normal. Temuan tersebut menunjukkan belum dijalankannya amanat dari Konvensi Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya yang telah disebutkan.

Secara spesifik dalam konteks pekerja rumahan, hak maternitas dilindungi dalam Konvensi ILO No. 177 tahun 1996. Pada Pasal 4 ayat (2) poin (h) menyebutkan bahwa “Kesetaraan perlakuan akan dipromosikan, khususnya terkait dengan: ... (h) perlindungan melahirkan”. Sedangkan, perempuan pekerja rumahan belum mendapatkan perlindungan yang layak selama masa hamil dan melahirkan, terlihat dari mereka yang masih mengerjakan *order* saat menjalankan fungsi reproduksinya.

Apabila merujuk ke beberapa regulasi ketenagakerjaan nasional dalam UU Ketenagakerjaan, pekerja perempuan semestinya menerima hak maternitas setidaknya terkait istirahat melahirkan, jaminan upah, dan istirahat saat haid.

**Terkait hak istirahat melahirkan**, menurut UU Ketenagakerjaan Pasal 82 ayat (1), pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah

melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Namun ditemukan pengalaman perempuan pekerja rumahan yang sudah bekerja dengan target yang sama setelah istirahat 1 bulan saja karena takut kehilangan pekerjaan. Hal tersebut juga bertentangan dengan Pasal 84 UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat melahirkan berhak mendapat upah penuh. Dalam pengalaman perempuan pekerja rumahan, mereka terpaksa harus digantikan oleh anaknya agar tetap bisa mengerjakan *order*.

**Terkait hak istirahat haid**, dinyatakan dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 81 ayat (1) bahwa pekerja perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Namun dalam pengalaman perempuan pekerja rumahan, mereka harus tetap bekerja dengan target yang sama setiap hari, tidak ada pengecualian terkait pengalaman biologis menstruasi dalam keadaan apa pun atau upah penuh.

## **E. PRAKTIK LEPAS TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN DALAM *PUTTING OUT SYSTEM***

Persoalan ketenagakerjaan lebih sering disederhanakan sebagai isu konflik industrial yang seakan tidak terkait dengan persoalan hak asasi manusia. Akibatnya, tidak jarang saat pekerja dan serikatnya menuntut hak-hak mereka yang dilanggar, harus berhadapan langsung dengan perusahaan tanpa intervensi dan mediasi yang memadai, baik dalam hal ketersediaan mekanisme penyelesaian kasus maupun pemenuhan hak korban, dari negara selaku pemangku kewajiban hak asasi manusia. Negara seringkali abai dan membiarkan pelanggaran dan kekerasan terjadi sehingga sebenarnya secara tidak langsung telah melakukan pelanggaran HAM melalui pengabaian karena negara mengetahui adanya pelanggaran dan berbagai kekerasan tetapi tidak bertindak untuk mencegah, menangani, mengadili, menghukum, dan memulihkan.

Sejumlah instrumen internasional dan nasional mengatur tentang tanggung jawab perusahaan dalam perlindungan hak pekerja perempuan, juga terdapat Prinsip Panduan Bisnis dan HAM (*Guiding Principle on Business and Human Right*) yang diadopsi pada 2011. Lahirnya panduan ini pada satu dekade lalu bisa dikatakan lamban dalam merespon dinamika aktor-



aktor yang bertanggungjawab dalam penghormatan hak asasi manusia. Lebih jauh, posisinya juga masih sebagai panduan yang mengandalkan komitmen moral, dibanding sebagai instrumen yang mengikat secara hukum. Perusahaan sebagai organ khusus dari masyarakat yang melakukan fungsi-fungsi khusus, harus mengikuti peraturan yang berlaku dan menghormati HAM. Pada konteks ini, negara berkewajiban memastikan agar perusahaan dalam menjalankan bisnisnya turut bertanggung jawab dalam penghormatan HAM, termasuk di dalamnya memastikan kekerasan di dunia kerja dapat dicegah dan ditangani.

Dalam menjalankan usahanya, perusahaan juga menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan pada pihak lain yang disebut dengan *putting out system*. *Putting out system* menjadi sebuah mekanisme yang dipilih oleh perusahaan untuk dapat mengabaikan berbagai tanggung jawab yang sebenarnya melekat pada perusahaan. Dengan menyerahkan pekerjaan ke luar perusahaan, pengusaha menjadi terhindar dari kewajibannya kepada pekerja. Beberapa kewajiban yang dihindari antara lain setidaknya dalam hal waktu kerja dan waktu istirahat, upah, jaminan sosial, dan membayar biaya sumber daya penunjang penyelesaian pekerjaan.

Pertama, terkait waktu kerja dan waktu istirahat, merujuk ke Pasal 77 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja yaitu 7 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 6 hari kerja dalam sepekan atau 8 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 5 hari kerja dalam sepekan. Berikutnya, pada Pasal 79 UU tersebut, pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja, yang mana hal tersebut selanjutnya mengatur hak jam istirahat setidaknya setengah jam setelah bekerja empat jam. Namun pengusaha tidak memenuhi kewajiban memberikan waktu istirahat dan cuti pada perempuan pekerja rumahan.

Lebih lanjut mengenai waktu istirahat yang juga berkaitan dengan kesehatan reproduksi, merujuk ke Pasal 81 UU Ketenagakerjaan, pekerja perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua saat haid tidak diwajibkan bekerja. Pada Pasal 82 UU yang sama, pekerja perempuan juga berhak beristirahat 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan sesudah melahirkan. Artinya pengusaha tidak boleh menuntut pekerjaan. Namun pengusaha mengabaikan kewajiban memberikan waktu istirahat demi mendukung kesehatan reproduksi perempuan pekerja rumahan dengan tetap menuntut pekerjaan. Adapun pengurangan jumlah *order* sebagai penyesuaian, tetap

menuntut pelibatan perempuan pekerja rumahan dan keluarga, termasuk pekerja anak.

Kedua, mengenai kewajiban dalam memberi upah terkait aturan soal waktu kerja dan waktu istirahat. Terkait lembur telah diatur merujuk ke Pasal 78 UU Ketenagakerjaan, yaitu pengusaha wajib membayarkan lembur untuk pekerja yang bekerja melebihi ketentuan jam kerja. Berikutnya, merujuk ke Pasal 93 ayat (1), pengusaha tetap wajib membayar upah apabila pekerja mengalami sakit yang menghambatnya bekerja, termasuk cuti haid, melahirkan, bahkan berhalangan untuk melaksanakan tugas serikat. Sementara, pengusaha tidak memenuhi kewajiban upah lembur dan upah bagi perempuan pekerja rumahan yang sakit, haid, melahirkan, dan menjalankan tugas serikat. Mereka harus bekerja tanpa istirahat haid, dan mengalami ancaman kehilangan *order* jika berserikat. Bahkan kelebihan waktu pengerjaan perintah kerja sehari-hari, tidak dibayarkan sebagai lembur, melainkan upah per satuan hasil.

Ketiga, terkait kewajiban dalam memberikan jaminan sosial, Pasal 13 ayat (1) UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN) telah mengatur bahwa pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya

sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti.

Dalam konteks ini, pengusaha tidak memenuhi kewajiban dalam mendaftarkan perempuan pekerja rumahan dalam program BP Jamsostek. Pengusaha tentunya tidak dapat mendaftarkan perempuan pekerja rumahan sebagai pekerja formal dalam skema Penerima Upah (upah). Namun pengusaha juga tidak memberikan dana untuk iuran BP Jamsostek agar bisa dibayarkan secara mandiri oleh perempuan pekerja rumahan. Lebih lanjut, pengusaha juga tidak mendaftarkan perempuan pekerja rumahan meskipun mekanismenya dimungkinkan lewat program gerakan nasional SERTAKAN (Sejahterakan Pekerja Sekitar Anda) dari BP Jamsostek.

Selain ketiga poin di atas, ada beberapa kewajiban lainnya yang dengan sengaja dihindari demi memperoleh keuntungan sebanyak-banyaknya. Pertama, pengusaha menghindari biaya menyewa gudang dan biaya sumber daya seperti listrik, air, dan alat kerja karena mengandalkan rumah milik perempuan pekerja rumahan. Kedua, pengusaha juga tidak menemui langsung perempuan pekerja rumahan sehingga tidak memberikan pengakuan kepada serikat/organisasi perempuan pekerja

rumahan. Akhirnya, pengusaha terhindar dari kewajiban berdialog sosial atau menempuh mekanisme perselisihan.

Sementara, merujuk pada Konvensi ILO No. 177 tahun 1996 mengenai Pekerjaan Rumahan, dijelaskan bahwa pemberi kerja dapat berhubungan langsung atau tidak langsung melalui perantara dalam memberikan perintah kerja terhadap pekerja rumahan. Karenanya, pihak pengusaha yang memberikan pekerjaan memiliki tanggung jawab yang harus dipenuhinya. Namun dalam hal ini, pengusaha memanfaatkan kondisi kekosongan hukum dengan tujuan keuntungan akibat belum diratifikasinya konvensi ini dan juga akibat tidak diakuinya pekerja rumahan dalam hubungan kerja. Pengusaha terus menerapkan *putting out system* dengan tujuan terbebas dari berbagai kewajiban sebagaimana pada pekerja formal.

## **F. KETIADAAN TANGGUNG JAWAB PENGUSAHA DALAM RANTAI PASOK**

Kekerasan ekonomi dilakukan oleh pengusaha dalam bentuk eksploitasi pada perempuan pekerja rumahan, yaitu dengan tidak memenuhi kewajiban memberi istirahat dan cuti, serta kewajiban upah yang

melekat, juga tidak memberi jaminan sosial. Perempuan pekerja rumahan dikondisikan harus bekerja dalam waktu yang panjang dan bahkan dalam keadaan sakit terkait fungsi reproduksinya. Lebih lanjut dengan statusnya yang informal dan rentan dalam keberlangsungan pekerjaan, serta mengalami penyakit akibat kerja, perempuan pekerja rumahan yang tidak dibayarkan program BP Jamsostek oleh pengusaha tidak dapat mengakses manfaat program jaminan kematian, kecelakaan kerja, dan hari tua. Konsekuensinya, perempuan pekerja rumahan semakin mengalami peminggiran (*marginalisasi*), yaitu semakin sulit mengakses sumber daya yang membuatnya semakin sulit keluar dari kondisi kemiskinan.

Pengabaian kewajiban oleh pengusaha juga menunjukkan bahwa pengusaha memandang perempuan pekerja rumahan sebagai *unskilled labour*. Pengusaha yang dalam sektor formal menerapkan ketentuan tingkat pendidikan yang lebih tinggi, menganggap *putting out system* menjadi mekanisme yang memberi kesempatan kerja bagi perempuan pekerja rumahan yang tingkat pendidikannya rendah dan tidak lebih baik keterampilannya dari pekerja formal. Padahal sering kali jenis dan kompleksitas perintah kerja antara pekerja dalam dan luar pabrik serupa.

Pengusaha juga menerapkan asumsi gender perempuan bekerja tidak sebagai pencari nafkah utama. Pengusaha seolah telah memberikan kesempatan positif dalam bentuk fleksibilitas bagi perempuan pekerja rumahan dengan mekanisme mengerjakan di rumah sendiri. Sementara pada realitasnya, pengondisian tersebut menjadi strategi pengusaha yang bertujuan memperoleh keuntungan dari menghemat biaya sewa gudang/tempat kerja dan sumber daya.

## **G. DISKRIMINASI BERSERIKAT BAGI PEREMPUAN PEKERJA RUMAHAN**

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. Akan tetapi berdasarkan temuan pada kondisi para perempuan pekerja rumahan, menggambarkan adanya diskriminasi untuk melakukan kegiatan berserikat, yang mana menurut para perempuan pekerja rumahan, para perantara atau pemberi kerja akan memutus pekerjaan atau dialihkan kepada orang lain apabila para perempuan pekerja rumahan bergabung ke dalam serikat. Para pekerja rumahan

menyebutkan kondisi seperti ini sudah lama mereka alami. Pemberi kerja beranggapan bila para perempuan pekerja rumahan bergabung dalam serikat pekerja akan membuat para pekerja rumahan terorganisir dan dapat melakukan kegiatan yang merugikan para pemberi kerja.

Sementara bila merujuk kepada Konvensi ILO No. 87 (diratifikasi dengan UU No. 21 Tahun 2000), dinyatakan bahwa para pekerja dan pengusaha, tanpa perbedaan apa pun, berhak untuk mendirikan dan, menurut aturan organisasi masing-masing, bergabung dengan organisasi-organisasi lain atas pilihan mereka sendiri tanpa pengaruh pihak lain. Namun dalam hal ini, pengusaha mengabaikan hak para perempuan pekerja rumahan dalam berserikat. Peminggiran (marginalisasi) terhadap perempuan pekerja rumahan juga tidak sesuai dengan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan Tahun 1979 (diratifikasi dengan UU No. 7 Tahun 1984) yang menyebutkan hak atas upah yang sama, termasuk tunjangan-tunjangan, dan atas perlakuan yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya, serta kesetaraan dalam perlakuan dan dalam penilaian kualitas pekerjaan. Sementara pada realitasnya, kondisi masih jauh dengan aturan yang ada.



## **H. KERENTANAN PEKERJA RUMAHAN DALAM PERLUASAN KESEMPATAN KERJA DAN FLEKSIBILITAS PASAR KERJA**

Pekerjaan rumahan telah menghadirkan peluang perluasan kesempatan kerja bagi perempuan dan menjadi sarana untuk memperbaiki kehidupan ekonomi mereka melalui partisipasi perempuan dalam dunia kerja. Namun kehadiran mereka tidak disertai dengan dukungan negara dalam kewajiban memberikan pengakuan dan perlindungan.

Skema kerja pekerja rumahan dibiarkan berada di ruang yang penuh dengan risiko kerja dan kekerasan. Situasi ini tidak sejalan dengan amanat dan tujuan pembangunan nasional, yang mana pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil dan spiritual, yang berlandaskan Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945.

## **I. KETERPAKSAAN BERTAHAN TERHADAP HILANGNYA HAK ATAS RASA AMAN DAN PEMISKINAN PEREMPUAN PEKERJA RUMAHAN**

Perempuan sering kali tidak punya pilihan dan harus bertahan menerima kekerasan dan tidak terpenuhinya hak-haknya dalam dunia kerja asalkan dapat terus bekerja dan memperoleh upah untuk memenuhi kebutuhan hidup. Padahal hak untuk mendapatkan rasa aman dan perlindungan dalam bekerja dilindungi oleh konstitusi. Pada perempuan pekerja rumahan, kekhawatiran tidak lagi mendapat *order*, serta adanya ajakan berhubungan seksual untuk meningkatkan *order*, pada akhirnya menjadi sesuatu yang harus dihadapi dan menjadi alat bertahan meskipun dengan perasaan kehilangan rasa aman dan perlindungan. Bahkan dampak atas kekerasan dan pelanggaran yang dialami sering kali tidak menjadi perhatian serius yang pada akhirnya berpengaruh pada kesehatan baik fisik dan psikologis mereka.

Situasi itu memunculkan pemiskinan pada mereka karena pemiskinan dapat terjadi dalam banyak dimensi, baik upah yang tak layak maupun dampak kecelakaan kerja atau kesehatan jangka panjang yang tidak menjadi tanggung jawab perusahaan. Temuan pengalaman perempuan pekerja rumahan

menunjukkan bahwa mereka harus menanggung dampak situasi kerja yang buruk. Mereka harus menanggung sendiri biaya finansial dan sosial yang muncul akibat kecelakaan atau kondisi kerja yang tidak layak. Untuk konteks kerja rumahan, proses pemiskinan juga muncul seperti membebankan alat produksi dan perlindungan pada pekerja (misalnya APD pada pekerja saat pandemi Covid-19). Akibatnya, upah yang sudah sedikit, harus dikurangi dengan beban-beban ekonomis yang seharusnya menjadi tanggung jawab perusahaan/pemberi kerja.

#### **J. DISKRIMINASI, KEKERASAN, DAN PELECEHAN DI DUNIA KERJA ADALAH BENTUK PELANGGARAN HAK KONSTITUSIONAL DAN HAK ASASI PEREMPUAN**

Temuan-temuan kajian memperlihatkan terjadinya pelanggaran hak konstitusional dan Hak Asasi Perempuan (HAP) pekerja rumahan yang dilakukan oleh negara maupun non-negara yang bisa berupa tindakan langsung maupun tidak langsung. Tindakan langsung dapat berupa kekerasan yang dilakukan pada ranah negara dan komunitas yang dilakukan institusi/korporasi/perusahaan dan atau individu yang merupakan bagian dari dunia kerja seperti atasan dan rekan kerja. Tindakan langsung juga

terjadi pada ranah komunitas ketika pelakunya adalah rekan di organisasi pekerja atau orang lain yang dilakukan di area kerja. Dalam konteks dampaknya, tindakan langsung dari pelaku maupun yang tidak langsung, sangat mempengaruhi relasi kerja dan berdampak pada kualitas kerja perempuan, hingga rantai dampak yang lebih serius berupa penghilangan HAP.

Tindakan pengabaian atau kelalaian yang dilakukan oleh negara dan aktor non-negara dalam hal ini perusahaan tempat bekerja atau organisasi pekerja. Tindakan pengabaian atau kelalaian terjadi dalam bentuk tiadanya atau terbatasnya mekanisme pencegahan, pengaduan, dan pemulihan yang memadai untuk perempuan pekerja rumahan yang mengalami kekerasan dan pelecehan, sehingga pelecehan dan kekerasan di dunia kerja terus berulang.

Situasi ini seharusnya tidak terjadi jika pengawasan melekat terhadap perusahaan-perusahaan dilakukan oleh negara, dalam hal ini pemerintah yang memikul tanggung jawab untuk memastikan adanya penegakan dan pemenuhan HAM sebagaimana diatur dalam konstitusi Pasal 28 I ayat (4). Konstitusi NKRI telah menjamin bahwa tiap warga negara tanpa terkecuali termasuk di dalamnya

perempuan pekerja, berhak atas rasa aman, bebas dari kekerasan dan diskriminasi di berbagai ranah kehidupan.

Sejalan dengan hal tersebut, DUHAM dalam Pasal 3, 5, 7, dan 8 juga menegaskan jaminan setiap manusia, termasuk perempuan pekerja, untuk bebas dari diskriminasi dan kekerasan. Sementara UU HAM pada Pasal 30 menegaskan bahwa, “Setiap orang berhak atas rasa aman dan tentram serta perlindungan terhadap ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu”.

Lebih jauh, Rekomendasi Umum No. 19 Komite CEDAW tentang Kekerasan terhadap Perempuan yang diperbarui dengan Rekomendasi Umum No. 35 menegaskan bahwa kekerasan terhadap perempuan merupakan pelanggaran terhadap hak-hak dan kebebasan mendasar perempuan dan melemahkan atau meniadakan penikmatan hak dan kebebasan tersebut.

## **K. NEGARA TIDAK MENJALANKAN PERAN *DUE DILIGENCE***

Elemen uji tuntas merupakan alat yang penting dalam memastikan akuntabilitas negara dalam pelaksanaan tanggung jawabnya atas penghormatan,

pelindungan, dan pemenuhan hak. Tanggung jawab ini meliputi semua pelanggaran hak asasi manusia, baik yang dilakukan oleh aparat negara maupun aktor privat, di ranah publik maupun personal.

Pemenuhan tanggung jawab tersebut terkait dengan a) kewajiban menyediakan perangkat dan kewajiban mendapat hasil nyata. Negara memiliki kewajiban untuk menciptakan perangkat dengan menggunakan sumber daya yang dimiliki untuk mewujudkan kesetaraan substantif; b) tanggung jawab atas penghormatan, pemenuhan dan pelindungan, hak untuk bebas dari diskriminasi dan menikmati secara utuh kesetaraan yang substantif; dan c) tindakan khusus sementara yaitu sarana atau cara yang dapat dan harus digunakan untuk mengatasi ketimpangan dalam masyarakat dalam hal pengakuan, penikmatan, dan penerapan HAM.

Tampaknya, peran uji cermat (*due diligence*) ini belum menjadi inti dari perspektif pemerintah dalam penanganan ketenagakerjaan terutama sektor informal. Karena meskipun praktik penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan oleh perusahaan ini sudah banyak terjadi, seperti pekerja rumahan, tetapi pengawasan belum terjadi dengan secara baik. Hal ini kemudian tidak dapat menjadi bagian penyelesaian dalam Mekanisme Penyelesaian Perselisihan

Hubungan Industrial antara pekerja dan perusahaan. Sehingga jika terjadi kekerasan dan pelecehan seksual misalnya, tidak dapat diselesaikan secara internal dan bahkan perusahaan tidak dapat dituntut untuk turut serta dalam pemenuhan hak perempuan pekerja rumahan yang menjadi korban.

#### **L. KEBIJAKAN KETENAGAKERJAAN YANG BELUM SEJALAN DENGAN KERANGKA HAK ASASI MANUSIA DAN Keadilan GENDER**

Hal mendasar yang menjadi fokus pada persoalan pekerja rumahan adalah kebijakan ketenagakerjaan yang belum memberikan pengakuan pada status mereka sebagai pekerja. Padahal sistem pengalihan sebagian pekerjaan seperti *putting out system* dan *outsourcing* yang dilakukan oleh banyak perusahaan ini diakui oleh pemerintah. Kondisi ini menyebabkan sektor yang diampu oleh mayoritas perempuan ini menimbulkan kekerasan berbasis gender (KBG). Bentuknya antara lain kekerasan ekonomi pada perempuan pekerja rumahan, yaitu belum adanya hukum ketenagakerjaan yang memberikan pengakuan bagi pekerja rumahan. Salah satunya yaitu belum diratifikasinya Konvensi ILO No. 177 tentang Pekerjaan Rumahan meski konvensi ini telah ada sejak 1996. Ini merupakan bentuk ketidakadilan

gender berupa marginalisasi di mana perempuan pekerja rumahan terpinggirkan sehingga perempuan tidak diakui berada dalam hubungan kerja dan tidak bisa berada dalam cakupan perlindungan yang disediakan oleh pemerintah.

Advokasi litigasi yang dilaksanakan yaitu *judicial review* terhadap UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50), mempersoalkan perihal definisi hubungan kerja yang hanya mencantumkan istilah 'pengusaha'. Sementara perempuan pekerja rumahan tidak semuanya bekerja langsung kepada pengusaha, melainkan pada pihak pemberi kerja lainnya. Kekosongan hukum tersebut memiliki konsekuensi pada pemenuhan beberapa hak perempuan pekerja rumahan. Interpretasi dari definisi ini semakin meminggirkan perempuan pekerja rumahan.

Belum adanya pengakuan ini berdampak pada tidak terpenuhinya hak-hak pekerja rumahan sebagai pekerja seperti aspek jaminan sosial. Merujuk pada Perpres No. 109 Tahun 2003 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial, perempuan pekerja rumahan harus masuk ke dalam kategori pekerja informal/bukan penerima upah sehingga harus membayar iuran secara mandiri. Hal ini menimbulkan kerentanan terhadap perempuan



pekerja rumahan dalam sistem jaminan sosial khususnya untuk jaminan sosial ketenagakerjaan yang belum memiliki mekanisme PBI (Penerima Bantuan Iuran) seperti Jaminan Kesehatan Nasional (JKN). Akibatnya banyak perempuan pekerja rumahan yang tidak mendaftarkan diri karena tidak memiliki kemampuan mengiur (*ability to pay*) sementara syarat ini menjadi penentu tercakupnya seseorang dalam jaminan sosial.

Hal ini tentunya belum sejalan dengan mandat DUHAM, khususnya Pasal 22, yang mana jaminan sosial merupakan hak dasar setiap individu. Selain itu, tingkat kepesertaan yang rendah juga menunjukkan belum dilaksanakannya mandat UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional setidaknya pada Pasal 13 ayat (1) yang mengatur bahwa pemberi kerja wajib mendaftarkan tidak hanya dirinya tetapi juga pekerjanya agar bisa mengakses manfaat program jaminan sosial.

Meskipun terdapat mekanisme yang memungkinkan pekerja rumahan tercakup dalam program, namun dapat diketahui bahwa peraturan lewat skema ini masih membuat perempuan pekerja rumahan terpinggirkan dalam mengakses manfaat program jaminan sosial secara utuh. Sekalipun seorang perempuan pekerja rumahan membayarkan

urusan mandiri, ia hanya bisa bergabung dalam tiga dari lima kepesertaan program yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), dan Jaminan Hari Tua (JHT). Perbedaan manfaat program yang bisa diakses oleh pekerja formal dan perempuan pekerja rumahan memperjelas bagaimana perempuan pekerja rumahan dengan status informalnya dianggap subordinat, lebih rendah urgensinya untuk memperoleh jaminan sosial ketenagakerjaan.

Selain itu, aspek Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Lingkungan Kerja perempuan pekerja rumahan pun belum terpenuhi. Pada tingkat pelaksanaan untuk memastikan keamanan dan keselamatan kerja, Pemerintah Indonesia telah memiliki Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Lingkungan Kerja. Permenaker ini mengenal faktor K3 termasuk lingkungan kerja, higienis, sanitasi, faktor ergonomi, dan psikologi. Hanya saja, kekerasan dan pelecehan di tempat kerja belum diakui dan diakomodir dalam skema K3 ini, meskipun hal tersebut secara signifikan dihadapi oleh perempuan. Salah satu contohnya adalah dampak psikologis dari kekerasan di tempat kerja adalah faktor yang mempengaruhi aktivitas pekerja, diakibatkan oleh hubungan antar personal di tempat kerja, peran, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Permasalahan K3 perempuan pekerja rumahan tidak bisa ditindaklanjuti karena ketiadaan pengawasan dari Binwasnaker & K3, Kemnaker. Pemangku kepentingan ini pada sektor formal menjadi pihak yang dapat dirujuk oleh pekerja formal untuk pembinaan dan sanksi sebelum maupun sesudah terjadinya kasus K3. Dengan demikian, negara yang semestinya bertanggung jawab atas upaya perlindungan pekerja dapat dikatakan belum sejalan dengan upaya penghapusan diskriminasi dalam dunia kerja.

#### **M. DAMPAK PADA HAK KONSTITUSIONAL**

Kondisi pekerjaan rumahan karena ketiadaan pengakuan dan perlindungan hukum menempatkan perempuan pekerja pada situasi pekerjaan yang buruk yang ditandai dengan potensi eksploitasi jam kerja yang panjang dengan upah yang jauh di bawah upah minimum, tanpa jaminan keselamatan dan keamanan kerja, serta ketiadaan daya tawar untuk dapat menikmati hak maternitas, menolak target kerja, berorganisasi, dan bahkan memperjuangkan keadilan jika terjadi diskriminasi dan kekerasan.

Kondisi ini tentunya bertentangan dengan Konstitusi Negara Republik Indonesia telah

menyatakan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI tahun 1945 bahwa, *“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*. Pasal 28I ayat (2) UUD NRI tahun 1945 mengatur bahwa, *“Setiap orang berhak bebas atas perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu”*.

Bagi pekerja, khususnya perempuan pekerja rumahan, seluruh kondisi ketiadaan perlindungan yang menyebabkannya berada dalam kondisi rentan eksploitasi, diskriminasi dan kekerasan berarti juga mengurangi penikmatan pada jaminan hak konstitusional pada kehidupan yang sejahtera lahir dan batin. Jaminan hak ini terutang pada pasal 28H Ayat 1 UUD NRI Tahun 1945.

Penting diperhatikan bahwa ketiadaan perlindungan hukum bagi pekerja rumahan juga merupakan kondisi yang berkontradiksi dengan jaminan Konstitusional bagi setiap warga negara untuk berkesamaan kedudukannya di dalam hukum. Jaminan Konstitusional ini dinyatakan dalam Pasal 27 ayat (1) UUD NRI 1945. Juga dalam Pasal 28 D ayat (1), yang menegaskan bahwa *“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian*

*hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.”*

Berkaitan dengan jaminan Konstitusional ini pula maka membiarkan ketiadaan pengakuan dan perlindungan bagi pekerja rumahan adalah tindakan yang bersifat diskriminatif terhadap warga dan individu berdasarkan jenis pekerjaannya. Hal ini bertentangan dengan Pasal 28I ayat (2), yang mana negara dituntut untuk memastikan setiap orang dapat bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun. Sebaliknya, negara sebagai penanggung jawab utama perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan HAM sebagaimana diatur dalam Pasal 28I ayat (4) , justru dituntut untuk memberikan perlindungan dari perlakuan bersifat diskriminatif itu.

Bagi perempuan pekerja rumahan, ketiadaan pengakuan dan perlindungan bagi pekerja rumahan juga merupakan perlakuan diskriminatif yang berlapis: karena jenis pekerjaannya dan juga karena gender. Sebagai jumlah terbanyak dalam pekerja rumahan, ketiadaan pengakuan dan perlindungan bagi pekerja rumahan memberikan dampak yang disporposional bagi perempuan dibandingkan dengan laki-laki. Kondisi eksploitatif yang dihadapi oleh perempuan pekerja rumahan, sebagaimana

diperlihatkan pada Bab IV tentang temuan-temuan di dalam pemetaan ini, juga dilatarbelakangi oleh cara pandang dan perilaku yang menempatkan perempuan sebagai subordinat.

Untuk mengoreksi kondisi ini, negara perlu dengan segera merumuskan jaminan pengakuan dan perlindungan bagi pekerja rumahan, dengan perhatian khusus pada kerentanan perempuan pekerja rumahan. Langkah koreksi ini juga berkesesuaian dengan amanat Konstitusi pada Pasal 28H ayat (2), yang mana negara perlu menghadirkan hak atas kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama, dalam hal ini terkait keterlibatan dan penikmatan hak bekerja, untuk mencapai persamaan dan keadilan.





## **BAB 6**

### **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**



## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

#### **A. KESIMPULAN**

Secara konseptual, praktik perempuan pekerja rumahan ini menempatkan ruang (kerja) produksi dan ruang (kerja) reproduksi di satu tempat atau lingkaran yang sama. Kondisi ini berbeda dengan pekerja di sektor formal, seperti industri manufaktur, yang sebagian besar pekerjanya perempuan. Dalam industri manufaktur, ruang produksi dan reproduksi berbeda pada ruang yang berbeda. Implikasinya pemerintah kerap mengatakan sulit menjangkau kondisi K3 pekerja rumahan karena mereka bekerja di rumah tinggalnya.

Perempuan pekerja rumahan kerap dianggap sebagai perempuan pekerja yang tidak terlihat dan memiliki hubungan kerja yang kabur. Anggapan ini berangkat dengan premis bahwa pekerja rumahan tidak bekerja sebagaimana lazimnya pekerja formal. UU Ketenagakerjaan pun belum mengatur secara khusus mengenai pekerja rumahan. Kekosongan hukum ini memberikan dampak negatif bagi perempuan pekerja rumahan, seperti upah tidak sesuai standar upah minimum, ketiadaan fasilitas

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), serta ketiadaan jaminan sosial.

Pada sisi lain, perempuan pekerja rumahan pun menghadapi ketidakadilan gender. Misalnya perempuan pekerja rumahan harus melakukan kerja domestik sekaligus mengerjakan pekerjaan *order* dari pemberi kerja. Kondisi ini menyebabkan mereka tidak memiliki cukup waktu untuk berpartisipasi dalam aktivitas organisasi pekerja rumahan. Pengalaman beban ganda yang dialami oleh pekerja rumahan tidak hanya karena ruang produksi dan reproduksi berada di satu tempat, yaitu rumah. Namun juga pada ketiadaan pembagian kerja domestik antara suami dan perempuan pekerja rumahan sebagai istri dalam rumah tangga.

Diskriminasi pada perempuan pekerja rumahan terjadi pada dua aspek. Pertama, perempuan pekerja rumahan cenderung mendapatkan upah yang lebih rendah dibandingkan pekerja rumahan laki-laki. Diskriminasi ini muncul dengan dalih bahwa perempuan pekerja hanya sebagai pencari nafkah tambahan, bukan pencari nafkah utama. Kedua, perempuan pekerja rumahan pun mengalami perlakuan diskriminatif bila perempuan pekerja rumahan mengikuti kegiatan berserikat. Diskriminasi tersebut terjadi dalam bentuk adanya pemutusan atau

pengalihan *order* kepada pihak lain oleh pemberi kerja bila perempuan pekerja rumahan mengikuti kegiatan serikat. Perlakuan ini muncul karena pemberi kerja beranggapan bila pekerja perempuan terorganisir, akan berpotensi merugikan pemberi kerja karena perempuan pekerja akan menuntut haknya.

Selain itu, perempuan pekerja rumahan pun mengalami kekerasan, yaitu berupa pelecehan, kekerasan seksual, kekerasan verbal, dan KDRT. Pertama, perempuan pekerja rumahan kerap tidak mendapatkan hak maternitas seperti cuti haid dan melahirkan. Secara konseptual, kejadian ini menunjukkan perempuan pekerja rumahan mengalami praktik subordinasi dan marginalisasi, yaitu hak maternitas perempuan pekerja rumahan tidak menjadi perhatian pemberi kerja, dan apabila pekerja rumahan tidak mengerjakan *order* tersebut sebab sedang menjalankan fungsi reproduksi, maka pemberi kerja dapat dengan mudah memberhentikan *order*. Kedua, pekerja rumahan kerap mengalami kekerasan di ruang domestik terutama dalam situasi pandemi. Misalnya suami pekerja perempuan rumahan kerap menganggap pekerjaan yang dilakukan oleh istrinya tidak layak dan melakukan kekerasan verbal atas pekerjaan yang dilakukan istrinya tersebut.

Narasi di atas menggambarkan bahwa pemerintah belum serius untuk mendorong pengakuan bagi pekerja rumahan. Ada empat indikator penting untuk membuktikan bahwa pemerintah belum serius mengelola penyelenggaraan pekerja rumahan. Pertama, pemerintah belum memiliki data komprehensif jumlah pekerja rumahan di seluruh Indonesia. Kedua, tidak adanya data jumlah pengusaha yang menggunakan sistem kerja rumahan, bahkan ada pekerja rumahan yang tidak mengetahui pemberi kerja karena mereka mendapatkan pekerjaan dari pihak perantara. Ketiga, pemerintah tidak memiliki fungsi pengawasan sistem kerja rumahan. Ketiadaan tiga indikator ini menimbulkan permasalahan serius bagi pekerja rumahan, seperti adanya upah tidak layak, fasilitas K3 yang tidak memadai, hingga ketiadaan jaminan sosial.

Indikator keempat adalah ketiadaan kemauan politik (*political willingness*) dari pembuat kebijakan seperti pemerintah dan lembaga parlemen di Indonesia untuk mendorong adanya pengakuan bagi pekerja rumahan. Telaah dokumen program legislasi nasional sejak sepuluh tahun terakhir menunjukkan tidak ada inisiatif dari pemerintah dan/atau lembaga legislatif untuk mendorong rancangan undang-undang pekerja rumahan, bahkan dalam perubahan dan tambahan di sejumlah pasal kluster

ketenagakerjaan UU Cipta Kerja tidak ada satu pun pasal yang membicarakan klausul tentang pekerja rumahan.

Padahal dua negara tetangga Indonesia di kawasan Asia Tenggara telah memiliki kebijakan atau peraturan untuk melindungi pekerja rumahan. Misalnya sejak 2010, Thailand telah menerbitkan peraturan untuk melindungi pekerja rumahan. Peraturan ini mengatur cukup rinci tentang definisi kerja rumahan, hak, dan kewajiban pemberi kerja serta pekerja rumahan, renumerasi, kesehatan dan keselamatan kerja, kewajiban komite perlindungan pekerja rumahan, jaminan sosial, hingga soal pengawasan.

Selain Thailand, Filipina telah lebih awal memiliki peraturan tentang perlindungan pekerja rumahan. Peraturan ini terbit sejak 1992 dan merupakan peraturan turunan dari UU Perburuhan di Filipina. Secara rinci peraturan ini mengatur perihal definisi, hak berserikat bagi pekerja rumahan, hak dan kewajiban pemberi kerja, pengupahan, penegakan hukum, pekerja anak, dan larangan aktivitas kerja yang mengancam kesehatan dan keselamatan kerja. Pengalaman dari dua negara ini seharusnya dapat dipelajari oleh Pemerintah Indonesia dalam upaya memberikan rekognisi bagi pekerja rumahan.

## **B. REKOMENDASI**

### **1. Dewan Perwakilan Rakyat**

- a. Ratifikasi Konvensi ILO 190 yang dapat menjadi dorongan harmonisasi payung hukum secara nasional untuk penghapusan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja;
- b. Ratifikasi Konvensi ILO 177 tentang Pekerja Rumahan (*Home Work Convention*) yang dapat menjadi dorongan harmonisasi payung hukum secara nasional untuk mengurangi kesenjangan dan menghapuskan diskriminasi dan KBG terhadap perempuan pekerja rumahan;
- c. Melakukan revisi dan harmonisasi kebijakan yang berdampak pada terjadinya diskriminasi pada perempuan pekerja:
  - UU No. 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan yang hingga saat ini masih mengukuhkan definisi suami adalah kepala keluarga sehingga berdampak pada berbagai persoalan diskriminasi (perbedaan upah dan pemotongan pajak terhadap perempuan yang lebih besar karena dianggap lajang);
  - UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan implementasinya yang masih belum konsisten;

- UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang berpotensi menimbulkan berbagai masalah kekerasan dan eksploitasi.

## **2. Kementerian Ketenagakerjaan**

- a. Memastikan pengakuan atas pekerja rumahan berada dalam hubungan kerja dengan penyusunan peraturan pemerintah dan/atau peraturan kementerian yaitu Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Pekerja Rumahan;
- b. Menginisiasi penyusunan dokumen-dokumen pendukung sebagai upaya dalam advokasi ratifikasi Konvensi ILO 177 yang sejalan dengan kedua konvensi yaitu *Convention on The Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)* dan *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR)*;
- c. Menginisiasi penyusunan dokumen-dokumen pendukung sebagai upaya dalam advokasi ratifikasi Konvensi ILO 190 yang sejalan dengan CEDAW dan ICESCR;
- d. Menginisiasi penyusunan dokumen-dokumen pendukung untuk revisi UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja untuk juga mengatur dan melindungi pekerja rumahan, dengan perhatian

pada kerentanan khusus perempuan pekerja rumahan;

- e. Menyusun peraturan menteri dalam upaya pencegahan, penanganan, dan pemulihan kekerasan seksual dalam dunia kerja, termasuk bagi pekerja rumahan;
- f. Memperkuat dan memperluas mekanisme pengawasan K3 Binwasnaker pada pekerjaan yang memiliki mekanisme *putting out system (POS)*, termasuk mencakup pekerja rumahan.

### **3. BPJS Ketenagakerjaan**

Memastikan ada mekanisme pemenuhan hak bagi perempuan pekerja rumahan sebagai prioritas untuk mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan dengan skema Penerima Bantuan Iuran (PBI).

### **4. Kementerian Sosial**

Memastikan perempuan pekerja rumahan sebagai prioritas penerima manfaat skema jaminan sosial kesehatan (JKN) dan BPJS Ketenagakerjaan melalui PBI.

### **5. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KemenPPPA)**

- a. Memastikan program Model Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan (RP3) yang



diatur dalam Permen PPPA No. 1 Tahun 2020 tersedia tidak hanya di kawasan industri tetapi juga menjangkau daerah kawasan kantong perempuan pekerja rumahan;

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

## **6. Kementerian Dalam Negeri**

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

## **7. Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, Komisi Pelindungan Anak Indonesia, dan Komisi Nasional Disabilitas**

Turut mendukung upaya advokasi perlindungan pekerja rumahan, termasuk dengan melakukan kajian-kajian terkait situasi pekerja rumahan sesuai dengan mandat dan tugas masing-masing lembaga nasional HAM tersebut dan memberikan

perhatian pada pelaporan dan pendokumentasian persoalan pekerja rumahan.

## **8. Perusahaan/Pemberi Kerja/Pemegang Merek**

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

## DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. (Februari, 2022). *Booklet Survei Angkatan Kerja Nasional Februari 2022*. BPS. Diakses melalui <https://www.bps.go.id/publication/2022/06/30/66f4873dbf77355fd985838f/booklet-survei-angkatan-kerja-nasional-februari-2022.html>.
- Budiardjo, M. (1984). *Aneka Pemikiran tentang Kuasa Dan Wibawa*. Penerbit Sinar Harapan.
- Christensen, M. K. A. (2019). Feminization of poverty: Causes and implications. *Encyclopedia of the UN Sustainable Development Goals*, 1–10. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-70060-1\\_6-1](https://doi.org/10.1007/978-3-319-70060-1_6-1).
- Delaney, A., Burchielli, R., Marshall, S., & Tate, J. (2019). *Homeworking women a gender justice perspective*. Routledge.
- Direktorat Jenderal Hak Asasi Manusia. (2018, Februari 7). *Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan*. Direktorat Jenderal Hak Asasi Manusia Kementerian Hukum dan HAM. Diakses pada September 18, 2022 melalui <https://ham.go.id/download/konvensi-mengenai->

penghapusan-segala-bentuk-diskriminasi-terhadap-perempuan-ind/.

ELSAM. (n.d.). *Kovenan internasional hak-hak ekonomi, sosial dan budaya*. ELSAM. Diakses pada September 18, 2022, melalui <https://www.referensi.elsam.or.id/wp-content/uploads/2014/09/Kovenan-Internasional-Hak-Ekonomi-Sosial-dan-Budaya.pdf>.

Hamdi, A. (2020, Oktober 27). *Webinar MAMPU Membahas Perempuan di Tengah Pandemi*. MAMPU. Diakses melalui <http://mampu.bappenas.go.id/kegiatan/webinar-mampu-membahas-perempuan-di-tengah-pandemi/>.

*International Labour Organization*. (n.d.). *Kompilasi Konvensi Rekomendasi ILO di Indonesia*. International Labour Organization. Diakses pada September 18, 2022 melalui [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms\\_831222.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_831222.pdf).

*International Labour Organization*. (2013). *Decent work indicators: Guidelines for producers and users*

*of statistical and legal framework indicators.*  
Diakses dari  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms\\_229374.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf).

Jayani, D. H. (2019, Oktober 21). *Sektor Informal Mendominasi pekerjaan di Indonesia 2015-2019*. Pusat Data Ekonomi dan Bisnis Indonesia. Diakses melalui  
<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/10/21/sektor-informal-mendominasi-pekerjaan-di-indonesia-2015-2019>.

Kementerian Ketenagakerjaan. (n.d.). *Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 1998*. Kementerian Ketenagakerjaan. Diakses pada September 18, 2022 melalui  
<https://jdih.kemnaker.go.id/>.

Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. (2022, August 19). *Indeks Perlindungan Anak (IPA), Indeks Pemenuhan Hak Anak (IPHA), Indeks Perlindungan Khusus Anak (IPKA) Indonesia*. Kementerian Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak. Diakses melalui  
<https://www.kemenpppa.go.id/index.php/page/r>

ead/ 38/3034/indeks-perlindungan-anak-indonesia-ipa-indeks-pemenuhan-hak-anak-indonesia-ipha-indeks-perlindungan-khusus-anak-indonesia-ipka.

Kementerian Perlindungan dan Pemberdayaan Perempuan dan Anak. (n.d.). *Ketidakadilan Gender*. KemenPPPA. Diakses pada 6 September 2022 melalui

<https://www.kemenpppa.go.id/index.php/page/view/23#:~:text=Contoh%20%3A%201.%20Kekerasan%20fisik%20maupun,seks%20terhadap%20perempuan%20dan%20pornografi>.

Komnas HAM. (n.d.). *Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia*. Komnas HAM. Diakses pada September 18, 2022 melalui

[https://www.komnasham.go.id/files/1475231326-deklarasi-universal-hak-asasi--\\$R48R63.pdf](https://www.komnasham.go.id/files/1475231326-deklarasi-universal-hak-asasi--$R48R63.pdf).

Komnas Perempuan. (2021, Juli 24). *Siaran Pers Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan Peringatan 37 Tahun Pengesahan CEDAW (24 Juli 2021)*. Komnas Perempuan. Diakses melalui <https://komnasperempuan.go.id/siaran-pers-detail/siaran-pers-komisi-nasional-anti-kekerasan-terhadap-perempuan-peringatan-37-tahun-pengesahan-cedaw-24-juli-2021>.

Poerwandari, E. K. (2006). *Penguatan psikologis untuk menanggulangi kekerasan dalam rumah tangga dan kekerasan seksual: Panduan dalam bentuk tanya-jawab*. Universitas Indonesia.

Pratiwi, Andi. 2020. *Buruh Harian Lepas Perkebunan Kelapa Sawit di Kalimantan Selatan: Eksklusi Sosial, Feminisasi Kemiskinan, dan Absennya Perlindungan Sosial*. Jakarta: TURC.

Pratiwi, Andi. 2021. *Modul Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Responsif Gender*. Jakarta: TURC.

*The UN Human Rights Office. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women.* Diakses melalui <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw.pdf>

*United Nations High Commissioner for Refugees. (n.d.). Gender-based violence.* UNHCR. Diakses pada 6 September 2022 melalui <https://www.unhcr.org/gender-based-violence.html>.

# Kondisi Hak Asasi Manusia Perempuan Pekerja Rumahan: Pemetaan Awal pada 6 Provinsi di Indonesia

Ketiadaan pengakuan. Status informalitas pekerjaan. Upah yang tidak sepadan. Terhambatnya akses untuk jaminan sosial. Sulitnya berserikat. Semuanya adalah tantangan yang masih perlu dihadapi para perempuan pekerja rumahan. Belum lagi ditambah dengan adanya bentuk diskriminasi dan kekerasan berbasis gender lainnya yang dialami. Padahal sebagai pekerja, perempuan seringkali bekerja tanpa kepastian keberlanjutan, apalagi peningkatan karir, sehingga berdampak pada keterbatasan akses dan kesejahteraan lahir maupun batin.

Kondisi ini tentu memerlukan perhatian lebih khusus. Apalagi kerentanan berlapis yang perlu dihadapi perempuan pekerja rumahan, baik di dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupannya sehari-hari. Buku ini menjadi sebuah langkah awal untuk menampilkan wajah situasi perempuan pekerja rumahan yang berakibat pada hilangnya jaminan hak-hak konstitusional perempuan pekerja secara berlapis.