

Mempromosikan Kesetaraan Gender dalam Dunia Kerja

“Kegiatan Pengarusutamaan Gender ILO-Jakarta”

Kendati ada sejumlah kemajuan yang dicapai di bidang kesetaraan gender selama 15 tahun terakhir ini, masih ada kesenjangan yang cukup besar antara perempuan dan laki-laki dalam hal kesempatan kerja dan mutu pekerjaan. Hal ini dinyatakan dalam laporan ILO berjudul *“Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges”* yang diterbitkan bulan Maret 2010 lalu. .

Laporan ini menunjukkan bahwa **tingkat partisipasi tenaga kerja perempuan meningkat dari 50,2 menjadi 51,7 persen** antara tahun 1980 dan 2008, sementara tingkat partisipasi laki-laki sedikit berkurang yaitu dari 82,0 menjadi 77,7 persen. Akibatnya, **kesenjangan gender dalam hal tingkat partisipasi tenaga kerja berkurang dari 32 menjadi 26 persen**. Di samping itu, **jumlah perempuan yang melakukan pekerjaan berupah dan bergaji meningkat dari 42,8 persen tahun 1999 menjadi 47,3 persen tahun 2009**, sementara jumlah pekerjaan berisiko berkurang dari 55,9 persen menjadi 51,2 persen.

Walaupun beberapa peningkatan telah dilakukan di berbagai bidang sejak diselenggarakannya konferensi Beijing dan lebih banyak perempuan yang memilih untuk bekerja, mereka masih belum menikmati upah yang sama seperti laki-laki di pasar kerja, demikian laporan tersebut. Masih lebih banyak perempuan daripada laki-laki yang melakukan pekerjaan dengan upah rendah dan berbahaya karena merupakan satu-satunya jenis pekerjaan yang tersedia atau karena mereka perlu mencari sesuatu yang dapat mengimbangi dunia kerja dengan tanggung jawab keluarga. Sebaliknya, laki-laki tidak menghadapi hambatan yang sama.

Laporan ini juga memperlihatkan tiga faktor utama terjadinya ketidakseimbangan gender dalam dunia kerja. Pertama, **hampir separuh (48,4 persen) penduduk perempuan usia 15 tahun ke atas tidak aktif secara ekonomi, dibandingkan 22,3 persen laki-laki**. Di beberapa daerah, kurang dari 4 perempuan yang aktif secara ekonomi dibandingkan 10 laki-laki aktif. Kedua, perempuan yang mau bekerja menghadapi kesulitan yang lebih besar daripada laki-laki dalam mencari pekerjaan. dan ketiga, bila perempuan memperoleh pekerjaan, mereka akan menerima upah dan tunjangan yang lebih kecil dari pekerja laki-laki dengan jabatan sama.

Laporan ini juga mengungkapkan bahwa kendati pekerja perempuan dan laki-laki kini

Di Indonesia, sekitar 18 persen pekerja perempuan atau sekitar 18 juta orang adalah pekerja tanpa upah (2003). Terkait upah per jam, besar upah perempuan hanya sekitar 68 persen dari upah laki-laki.



sama-sama terkena dampak krisis sehingga kehilangan pekerjaan mereka, namun dampak krisis ini belum terlihat secara nyata. **ILO memperkirakan bahwa tingkat pengangguran di kalangan perempuan secara global meningkat dari 6,0 persen pada tahun 2007 menjadi 7,0 persen tahun 2009**, yaitu sedikit lebih besar dari tingkat pengangguran laki-laki yang meningkat dari 5,5 menjadi 6,3 persen.

“Kami menyadari berdasarkan krisis-krisis sebelumnya bahwa perempuan yang kehilangan pekerjaan lebih sulit kembali bekerja saat ekonomi sudah kembali pulih,” kata Sara Elder, Unit Tren Ketenagakerjaan ILO dan penulis utama laporan ini. “Itulah sebabnya kita perlu memastikan bahwa kesetaraan gender bukanlah tujuan dari kebijakan iklim yang adil di saat menghadapi masa sulit. Namun, harus dianggap sebagai sarana untuk mempromosikan pertumbuhan dan lapangan kerja dan bukan sebagai biaya atau hambatan”.

Di Indonesia, sekitar 18 persen pekerja perempuan atau sekitar 18 juta orang adalah pekerja tanpa upah (2003). Sementara yang lain memang dibayar, namun jumlah mereka hanya 30 persen. **Terkait upah per jam, besar upah perempuan hanya sekitar 68 persen dari upah laki-laki.** Di sektor pertanian, walaupun laki-laki dan perempuan melakukan jenis pekerjaan yang sama, namun upah perempuan lebih kecil—situasi yang merugikan karena hampir 50 persen pekerja perempuan di Indonesia bekerja di sektor pertanian.

Krisis keuangan global baru-baru ini semakin memperburuk diskriminasi gender di dunia kerja, sehingga memaksa keluarga berpenghasilan rendah mengirim anak perempuan mereka bekerja di sektor-sektor yang tergolong sulit dan berbahaya, serta

berisiko tinggi menimbulkan kerja paksa dan perdagangan akibat hilangnya pekerjaan dan mahalnya harga kebutuhan sembako. Dalam sebagian besar kasus yang ada, perdagangan manusia mengakibatkan eksploitasi seksual komersil—90 persen korban adalah perempuan. Eksploitasi kerja juga dapat dijumpai dalam bentuk pekerjaan rumah tangga; 65 persen di antaranya adalah perempuan.

Diperkirakan ada sekitar 100.000 perempuan dan anak-anak Indonesia yang diperdagangkan setiap tahunnya untuk tujuan eksploitasi seksual komersial, baik di dalam maupun luar negeri. Dalam hal perdagangan secara internal, misalnya, dilaporkan bahwa 3.000 perempuan diperdagangkan setiap tahunnya dari pedesaan Jawa Timur ke kota besar seperti Surabaya—dan sebagian dari mereka diperdagangkan untuk tujuan eksploitasi seksual.

Di samping itu, perempuan dan anak-anak Indonesia juga diperdagangkan untuk tujuan eksploitasi seksual dan eksploitasi kerja di Malaysia, Singapura, Brunei, Taiwan, Jepang, Hongkong dan Timur Tengah. Sementara itu banyak pula perempuan Indonesia yang secara sukarela pergi bekerja sebagai pekerja rumah tangga (PRT), namun kemudian terjerumus dalam kegiatan eksploitasi seksual di negara-negara tersebut di atas.

Di Indonesia, **ada 2,6 juta PRT, dan 4,2 juta di antaranya bekerja di luar negeri.** Lebih dari 90 persen di antaranya adalah perempuan, dan sebagian besar dari mereka belum menikah serta berusia antara 13–25 tahun. Ada jutaan PRT, di dalam maupun luar negeri yang tidak diberi perlindungan sesuai standar yang paling dasar dari pekerjaan yang layak. Pelanggaran yang umum terjadi mulai dari jam kerja yang berkepanjangan hingga upah rendah dan tindak kekerasan di tempat kerja karena mereka tidak diberi perlindungan kerja dan sosial, dan tidak diperbolehkan berorganisasi. ❀

Memerangi **Perlakuan Tidak Adil terhadap Perempuan**

Untuk mengatasi diskriminasi dan mewujudkan kesetaraan gender di tempat kerja, ILO memprakarsai Proyek Regular Budget Supplementary Account (RBSA) untuk Mempromosikan Kesetaraan Gender di beberapa negara di Asia, termasuk Indonesia. Proyek yang diluncurkan tahun 2009 selama satu tahun ini bertujuan untuk mempromosikan kesetaraan dan pekerjaan yang layak bagi perempuan Asia melalui upaya pencegahan perdagangan manusia, perlindungan PRT dan peningkatan kapasitas gender.

Proyek RBSA ini dilaksanakan di Cina, Filipina, Asia Selatan, Asia Timur dan Indonesia. Di negara-negara ini, perdagangan manusia masih menjadi persoalan besar. Upaya di tingkat nasional untuk memerangi perdagangan manusia telah dilakukan di tingkat kebijakan tertinggi; namun tantangan masih tetap ada dalam mewujudkan kebijakan nasional dan bilateral ini ke dalam mekanisme kelembagaan yang efektif, tindakan praktis dan pemberian layanan di tingkat desentralisasi.

Terkait PRT yang tidak terlindungi, banyak pemerintah di kawasan ini telah mempertimbangkan langkah-langkah legislatif untuk mengatasi masalah ini. Namun konstituen tripartit masih membutuhkan data pokok, saran hukum komparatif dan praktik-praktik terbaik untuk mendukung kebijakan ini. Pada akhirnya, peningkatan kapasitas gender dianggap sebagai program utama dalam membekali konstituen ILO dengan pengetahuan, kapasitas dan sarana untuk mengarusutamakan kesetaraan gender di bidang-bidang yang menjadi mandat mereka

Dikarenakan perbedaan tingkat perkembangan sosio-ekonomi dan politik di masing-masing negara di kawasan Asia Pasifik dan perbedaan Program Nasional untuk Pekerjaan yang Layak (*Decent Work Country Programme/DWCP*), maka hasil dan keluaran yang diperoleh berbeda dari satu negara ke negara lain tergantung kebutuhan dan prioritas yang ditetapkan dalam DWCP dan kapasitas absorptif (penyerapan) negara tersebut. ✿

Proyek RBSA di Indonesia: **Meningkatkan Komitmen**

Di Indonesia, Proyek RBSA memiliki tujuan khusus untuk meningkatkan kapasitas para konstituen ILO untuk mengarusutamakan gender dalam kebijakan dan program mereka serta mempromosikan peluang kerja yang adil bagi kelompok pekerja perempuan yang rentan, mencegah perdagangan manusia dan melindungi PRT dari eksploitasi kerja.

Proyek ini melibatkan partisipasi organisasi tripartit dan organisasi pembinaan lain sebagai mitra utama: Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI), Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI), Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI), Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo), Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans), dan mitra

pelaksana dari kedua proyek ILO Jakarta: Proyek ILO untuk Memerangi Kerja Paksa dan Perdagangan terhadap Pekerja Migran dan Program Internasional ILO untuk Menghapus Pekerjaan untuk Anak (IPEC).

Di samping menciptakan lingkungan hukum dan kebijakan yang lebih baik, proyek RBSA juga bertujuan untuk memperkuat kelembagaan dan meningkatkan kapasitas. Proyek ini pun menawarkan advokasi dan layanan untuk mencegah pelanggaran hak-hak mendasar pekerja, terutama yang terkait dengan perdagangan manusia dan pekerjaan berisiko seperti pekerjaan rumah tangga. Pendekatan terpadu diterapkan untuk mencapai tujuan-tujuan ini. ✿



Tindakan-tindakan nyata yang telah diidentifikasi

- ♦ **Memperbaiki Kebijakan.** Tujuan dari tindakan ini adalah menyediakan lingkungan di mana tindakan praktis dan hukum dapat dilaksanakan secara efektif di tingkat nasional dan daerah. Konstituen ILO diharapkan memperkuat rencana aksi pengarusutamaan gender serta memperbaiki kebijakan kesetaraan gender mereka melalui partisipasi aktif tripartit dan jaringan gender. Kebijakan yang lebih baik memungkinkan para konstituen menerapkan peraturan nasional, provinsi atau lokal serta rencana aksi untuk memerangi perdagangan manusia serta mengembangkan rekomendasi tentang perlindungan PRT. ✿

terlibat dalam kegiatan-kegiatan ini antara lain adalah pemerintah pusat dan daerah tertentu, mitra sosial serta organisasi perempuan.

Tindakan ini juga memungkinkan penerapan paket-paket pelatihan gender dan promosi kesetaraan untuk konstituen tripartit dan jaringan gender serta demonstrasi dan perluasan tindakan inovatif untuk memberi bantuan hukum, keterampilan hidup dan latihan kerja sebagai upaya untuk meningkatkan dukungan bagi anak perempuan dan perempuan berisiko oleh mitra nasional dan lokal terkait. ✿

- ♦ **Memperkuat kapasitas lembaga.** Tujuannya adalah meningkatkan posisi anak perempuan dan perempuan melalui tindakan-tindakan yang ditargetkan untuk memerangi diskriminasi gender dan perdagangan manusia, mengarusutamakan tindakan gender yang inovatif menjadi program-program pekerjaan layak yang lebih luas serta memperluas perlindungan kerja.

Dengan memperkuat kapasitas lembaga, mekanisme-mekanisme lokal diharapkan dapat beroperasi secara efektif dan mandiri untuk meningkatkan kapasitas dan mengambil tindakan terhadap perdagangan manusia dan memberi perlindungan bagi PRT. Mereka yang

- ♦ **Meningkatkan Advokasi dan Layanan.** Tindakan ini ditujukan untuk mencegah pelanggaran atas hak-hak mendasar pekerja, terutama yang terkait dengan perdagangan manusia dan pekerjaan berisiko seperti pekerjaan rumah tangga. Untuk mencapai tujuan ini, beberapa strategi telah diterapkan, termasuk dengan meluncurkan kampanye penyuluhan terkait kebijakan pencegahan pelanggaran atas hak-hak mendasar pekerja; penyebaran panduan tentang praktik terbaik terkait pekerjaan rumah tangga untuk majikan dan (calon) PRT; serta memperkuat basis jaringan organisasi yang menangani bidang terkait untuk mempromosikan konvensi-konvensi ILO yang relevan dan penerapannya secara efektif di tingkat nasional. ✿

Keluaran Proyek RBSA yang Ditargetkan di Indonesia

1.

Dalam waktu satu tahun, proyek RBSA bertujuan untuk mencapai enam keluaran, sesuai tujuan utama RBSA, guna meningkatkan komitmen organisasi tripartit dan organisasi pembangunan lain serta mempromosikan kesetaraan gender di tempat kerja, mencegah perdagangan manusia, serta melindungi PRT dari eksploitasi kerja.

2.

Bahan-bahan pelatihan bagi pekerja rumah tangga anak (PRTA) dan PRT migran dikembangkan dan digunakan sesuai Panduan Pengarusutamaan Kesetaraan Gender (*Gender Equality Mainstreaming Tool Kit/GEMS*) ILO;

3.

Jaringan ahli gender nasional diberi pelatihan tentang metodologi audit gender partisipatif ILO, GEMS, masalah PRTA dan PRT migran;

4.

Sarana dan teknik pemantauan masyarakat untuk mengidentifikasi dan melindungi PRT dari eksploitasi kerja telah dikembangkan dan diuji di beberapa provinsi pilihan;

5.

Audit gender dilakukan di pemerintah, organisasi pekerja dan pengusaha, dan organisasi non pemerintah yang berupaya menyediakan perlindungan bagi PRTA dan PRT migran;

6.

Rencana aksi untuk dilaksanakan oleh pemerintah, organisasi pekerja dan pengusaha, serta organisasi non pemerintah yang berupaya memberi perlindungan yang lebih baik bagi PRTA dan PRT migran telah dikembangkan melalui penerapan metodologi audit gender partisipatif ILO dan GEMS; dan

7.

Bahan-bahan advokasi tentang promosi kesetaraan gender, perlindungan PRTA dan PRT migran telah dikembangkan dan disebarakan kepada konstituen ILO dan organisasi perempuan.



Pencapaian hingga Saat ini

Sarana untuk Memberi Perlindungan yang Lebih Baik bagi PRT Indonesia

Pekerjaan rumah tangga sering dianggap remeh dan tidak diatur dalam peraturan perundangan secara memadai, dan karenanya masih banyak PRT yang bekerja berlebihan, berupah kecil dan tidak diberi perlindungan. Media sering memberitakan kasus-kasus penganiayaan dan tindak kekerasan, terutama terhadap PRT yang tinggal di rumah majikannya serta PRT migran. Di samping itu, di beberapa negara, pekerjaan rumah ini banyak dilakukan oleh anak-anak.

PRT juga merupakan kelompok terbesar pekerja perempuan berupah yang bekerja di dalam rumah tangga orang lain baik di dalam maupun luar negeri. Walaupun tugas yang dilakukan PRT penting, namun pekerjaan rumah tangga masih belum dianggap sebagai pekerjaan. Karena pekerjaan mereka dilakukan di dalam rumah pribadi, yang tidak dianggap sebagai tempat kerja di banyak negara, hubungan kerja mereka pun tidak tercakup di dalam peraturan ketenagakerjaan nasional serta peraturan lainnya, sehingga mereka tidak diakui sebagai pekerja yang berhak atas perlindungan kerja.

Diperkirakan ada 2,6 juta orang Indonesia bekerja sebagai PRT, yang melayani sekitar 2,5 juta rumah tangga di dalam negeri. Dan ada sekitar 700.000 orang Indonesia yang pergi ke luar negeri setiap tahun, bekerja sebagai PRT migran yang bertugas membersihkan, memasak dan mengasuh anak dan orangtua di luar negeri.

Memberi perlindungan yang lebih baik kepada PRTA dan PRT migran merupakan salah satu prioritas utama Proyek RBSA ILO. Untuk mencapai tujuan ini, RBSA telah mengadakan beberapa program peningkatan kapasitas bagi para konstituen ILO dan organisasi mitra dengan menerapkan GEMS ILO. Proyek RBSA ini juga telah merancang mekanisme pemantauan untuk menghentikan upaya mempekerjakan anak-anak sebagai PRT. ❁

• Memantau PRTA melalui Partisipasi Masyarakat

PRTA kerap kali disuruh melakukan pekerjaan berbahaya dalam kondisi yang eksploitatif. Banyak di antara mereka yang tidak diberi hak-hak mendasar sebagai pekerja dan tidak mempunyai akses ke pendidikan dan bentuk-bentuk pembinaan lainnya. Sebagian besar dari mereka harus bekerja untuk jangka waktu lama (lebih dari 15 jam per hari) tujuh hari per minggu, menerima upah kecil atau tidak diberi upah sama sekali dan tidak memiliki waktu bermain, bergaul atau mempelajari keterampilan baru.

PRTA, sebagian besar merupakan anak perempuan, juga menghadapi situasi di mana anak-anak, terutama yang berusia di bawah 15 tahun, melakukan tugas rumah tangga di dalam rumah pihak ketiga atau majikan. Dikarenakan mereka bekerja di rumah pribadi, terisolir dari keluarga dan teman-teman serta dengan tingkat pengawasan yang minim dari pemerintah,

sebagian besar PRTA kerap kali tereksplotasi dan menerima perlakuan kasar.

Salah satu kegiatan utama untuk menanggulangi masalah yang dihadapi PRTA adalah inspeksi tempat kerja oleh pengawas ketenagakerjaan. Kurangnya tindakan pengawasan ini mengakibatkan meningkatnya jumlah anak-anak di bawah 15 tahun yang bekerja sebagai PRT. Untuk mengatasi minimnya pengawasan ini, proyek RBSA memprakarsai beberapa upaya untuk mencari cara-cara alternatif melalui penilaian dan diskusi guna memantau pekerjaan PRTA. Penilaian telah dilakukan bekerja sama dengan Pusat Penelitian dan Pengembangan Masyarakat Universitas Atmajaya untuk melihat kemungkinan partisipasi masyarakat setempat dalam memantau PRTA. Penelitian ini merekomendasikan model mekanisme pengawasan berikut ini:

Pendaftaran PRT oleh Rukun Tetangga (RT)

RT dibentuk untuk menyediakan layanan bagi masyarakat. RT juga merupakan pintu pertama untuk memproses pendaftaran penduduk. Setiap anggota masyarakat perlu menghubungi ketua RT saat mendaftarkan anggota keluarga baru (misalnya bayi yang baru lahir) atau memperbaharui status penduduk. Karena PRT biasanya bukan warga setempat, maka mereka tidak secara otomatis didaftarkan di RT. Mewajibkan majikan mendaftarkan dan menginformasikan data pribadi PRT mereka (usia, alamat dan sebagainya.) kepada RT dapat digunakan sebagai sarana bagi RT untuk mengawasi lebih lanjut situasi PRT di daerah mereka.

Peningkatan kesadaran anggota masyarakat oleh RT dan organisasi masyarakat setempat

Berbagai pertemuan warga biasanya diadakan di tingkat RT dengan partisipasi pengurus RT dan organisasi masyarakat. Pertemuan ini sangat potensial untuk memberi informasi kepada anggota masyarakat tentang larangan mempekerjakan anak-anak di bawah 15 tahun sebagai PRT di daerah mereka, serta tentang hal-hal apa yang perlu diperhatikan bila ada anggota masyarakat yang mempekerjakan anak-anak berusia 15 sampai 17 tahun sebagai PRT dan perlunya memberi cuti satu hari bagi PRT secara umum.

Mencegah penganiayaan melalui kunjungan pemantauan secara teratur untuk melihat kesejahteraan PRT

Kurangnya pengawasan publik menyebabkan terjadinya banyak kasus tindak kekerasan/perlakuan tidak adil terhadap PRT yang dijumpai masyarakat. Pengurus RT dan organisasi masyarakat setempat memiliki potensi untuk memantau keadaan PRT di daerah mereka guna mencegah terjadinya tindak kekerasan ini. Di samping pemantauan secara teratur, RT juga dapat menyediakan nomor kontak kepada PRT agar dapat memberitahukan kondisi kerja mereka. Nomor ini dapat berupa nomor kontak milik pengurus RT, organisasi masyarakat setempat atau layanan *hotline* di tingkat kota.

Partisipasi aparat penegak hukum

Pengurus RT serta organisasi masyarakat setempat tidak memiliki mandat untuk mengambil tindakan hukum apapun apabila, melalui pemantauan, mereka mengidentifikasi adanya dugaan penganiayaan atau kekerasan. Dalam kasus-kasus seperti ini, pengurus RT perlu menginformasikan aparat penegak hukum tentang dugaan tindak kekerasan ini—dalam hal ini polisi dan pengawas ketenagakerjaan.



• Panduan GEMS untuk PRT Indonesia

Panduan Strategi Pengarusutamaan Gender (GEMS) terdiri dari 12 media praktis untuk memfasilitasi pelaksanaan strategi pengarusutamaan gender di dalam organisasi, kebijakan, program dan proyek. GEMS ini bertujuan untuk berbagi pengetahuan, keterampilan dan sarana bersama para konstituen ILO dan organisasi mitra tentang cara-cara melakukan analisa gender atas pekerjaan dan organisasi mereka, mengarusutamakan gender dalam kebijakan, program dan proyek mereka serta melakukan kegiatan spesifik gender untuk mengatasi ketidaksetaraan.

Tujuan utama Proyek Gender RBSA di Indonesia adalah menerapkan Panduan GEMS tidak saja di lingkungan lembaga pemerintah, tapi juga organisasi pekerja dan pengusaha, serta lembaga swadaya masyarakat yang menangani masalah PRTA dan PRT migran. ILO telah mengadakan pelatihan gender berjudul "Pengarusutamaan Gender dalam Merancang, Memantau dan Mengevaluasi Proyek" di Jakarta, dari 26 – 27 Maret 2009, sebagai bagian dari upaya memperkuat kapasitas para organisasi mitra ILO.

Pelatihan ini bertujuan untuk mengarusutamakan kesetaraan gender secara lebih baik dalam program dan kegiatan para

organisasi mitra utama ILO. Sekitar 25 peserta (14 laki-laki dan 11 perempuan) mengikuti lokakarya ini. Peserta datang dari DKI Jakarta, Sumatera Utara, Jawa Barat, Jawa Timur dan Lombok. Pengarusutamaan gender juga telah menjadi salah satu persyaratan penting yang diminta oleh program dan proyek di bawah naungan ILO dan ditetapkan sebagai kriteria pemilihan penting untuk kerja sama teknis dengan para mitranya. Oleh karena itu, di tingkat pelaksanaan, Panduan GEMS telah digunakan lembaga-lembaga pelaksana ILO untuk memastikan bahwa kegiatan yang dilakukan sudah memenuhi kebutuhan khusus laki-laki dan perempuan. ✿



Pemimpin Redaksi: Peter van Rooij | **Wakil Pemimpin Redaksi:** Michiko Miyamoto | **Redaktur Eksekutif:** Gita Lingga | **Koordinator Editor:** Gita Lingga | **Sirkulasi:** Budi Setiawati | **Kontributor:** Agapitus Haridanu, Arum Ratnawati, Gita Lingga, Irham Saifuddin, Lusiani Julia, Riska Efriyanti | **Kontributor Foto:** Koleksi ILO Jakarta | **Desain dan Produksi:** Balegraph

Kantor ILO Jakarta | Menara Thamrin Lantai 22 | Jl. M.H Thamrin Kav. 3 | Jakarta 10250 | Telp. +6221 391 3112
Faks. +6221 310 0766 | Email: jakarta@ilo.org | www.ilo.org/jakarta

Mencapai Kesetaraan Gender di Indonesia melalui Audit Gender

Kesetaraan gender di dunia kerja merupakan elemen penting untuk mengurangi kemiskinan dan meningkatkan produktivitas nasional. Namun di banyak negara, khususnya di Indonesia, perempuan masih menghadapi kesulitan dalam mengembangkan karir mereka. Selama bertahun-tahun, pekerja perempuan di sektor formal memperoleh upah yang lebih kecil dari pekerja laki-laki. Bahkan dalam situasi di mana perempuan memiliki tingkat pendidikan dan pengalaman yang sama seperti laki-laki, mereka tetap memperoleh upah rata-rata 81 persen dari rekan kerja laki-laki.

Berita baiknya adalah komitmen yang lebih kuat telah diperlihatkan oleh organisasi nasional dan internasional di Indonesia untuk mempromosikan dan meningkatkan kesetaraan gender. Dalam hal ini, ILO memberi kontribusi besar dengan mengembangkan dan menyempurnakan perangkat untuk mendukung promosi kesetaraan gender melalui Audit Gender Partisipatif (Participatory Gender Audit/PGA).

Tujuan dari audit ini adalah untuk mempromosikan pelatihan organisasi tentang cara melaksanakan pengarusutamaan gender secara efektif dalam kebijakan, program dan struktur lembaga serta menilai kemajuan yang dicapai dalam meraih kesetaraan gender. Sebanyak 278 organisasi dari seluruh dunia telah mengadakan audit ini. Ini adalah perangkat dan proses berbasis metodologi partisipatif untuk mempromosikan pelatihan organisasi di tingkat individu, unit kerja dan organisasi.

Audit gender meningkatkan kapasitas kolektif organisasi dalam memeriksa kegiatan-kegiatannya berdasarkan perspektif gender serta mengidentifikasi kekuatan serta kelemahan dalam mempromosikan kesetaraan gender. Audit ini memantau dan menilai kemajuan relatif yang dicapai dalam pengarusutamaan gender serta membantu mengembangkan kepemilikan organisasi atas inisiatif kesetaraan gender dan mempertajam pelatihan organisasi tentang gender melalui kerja sama tim, berbagi informasi, serta pemikiran tentang gender.

Pada Oktober 2001, ILO meluncurkan seri pertama audit gender partisipatif sesuai kebijakan ILO tentang Pengarusutamaan Gender. Audit gender ini adalah latihan pertama sejenis yang akan diperkenalkan dalam naungan sistem PBB. ❀



• Audit Gender: Pengalaman Indonesia

Serangkaian pelatihan audit telah diadakan di Indonesia sejak tahun 2007. Di bawah projek RBISA, dua pelatihan diadakan pada Mei dan November 2009, yang menghasilkan 25 konsultan audit gender dan 60 fasilitator. Untuk menindaklanjuti pelatihan ini, bekerja sama dengan proyek-proyek teknis lain di bawah naungan ILO Jakarta (Proyek Memerangi Kerja Paksa dan Perdagangan bagi Pekerja Migran Indonesia dan Proyek Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Kaum Muda di Indonesia), secara keseluruhan 11 audit gender telah diadakan oleh mitra pelaksana ILO di DKI Jakarta, Jawa Barat, Sulawesi Selatan, Aceh dan Nusa Tenggara Timur. Mereka antara lain adalah: Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI), ASPEK, SPPQT, PPSW, Serikat Pekerja Logam, BPPNFI Makassar (Badan Pelatihan dan Pendidikan Non Formal dan Informal), NTT

Lapenkop (Lembaga Pendidikan Koperasi), NTT UPTD PTK (Balai Latihan Kerja Pemerintah Daerah) dan Sentra Pendidikan Bisnis (SPB) Makassar.

Dikarenakan sifatnya sebagai media penilaian diagnosa diri, mitra pelaksana yang sudah diaudit memperoleh manfaat dari hasil temuan dan rekomendasi PGA dan memanfaatkannya sebagai dasar untuk mengembangkan rencana aksi pengarusutamaan kesetaraan gender dalam organisasi masing-masing. Ivony A. Henuk, seorang staf Lapenkop di Nusa Tenggara Timur, mengatakan bahwa audit ini telah memberi pemahaman yang lebih baik kepada staf Lapenkop tentang apa yang perlu dilakukan agar mereka tanggap terhadap masalah gender.



Demikian pula Harsun dari SPPQT mengatakan bahwa "audit ini menilai seberapa jauh persoalan gender diarusutamakan dalam organisasi." Sementara Aloysius T. Gero dari UPTD PTK di Nusa Tenggara Timur, menyatakan bahwa audit gender ini mendorong transparansi yang lebih baik di dalam organisasi. "Transparansi ini tidak terbatas pada persoalan gender, tapi juga persoalan yang lebih substantif dan operational dari organisasi tersebut," katanya. ✿

Apa pendapat mereka tentang Audit Gender

SPPQT: "Kami telah mengintegrasikan persoalan gender ke dalam unit-unit program kami"

Ruth Murtiasih Subrodro, Direktur SPPQT, mengatakan bahwa SPPQT memberi perhatian serius terhadap masalah gender. Ia mengakui bahwa pelatihan gender yang disediakan ILO memperkuat komitmen organisasinya dalam mengarusutamakan dan mengintegrasikan persoalan gender ke dalam program-programnya.

"Panduan yang diberikan ILO lebih menyeluruh dan dapat diterapkan ketimbang sarana yang kami gunakan sebelumnya. Audit gender ini, khususnya, sangat bermanfaat bagi kami," katanya seraya menambahkan bahwa SPPQT telah melaksanakan beberapa kegiatan lanjutan untuk mengintegrasikan persoalan gender ke dalam unit-unit programnya serta meningkatkan kepemimpinan perempuan, khususnya dalam serikat pekerja terkait di 10 kabupaten di Jawa Tengah.

"Saya melihat perubahan besar di dalam organisasi. Kini kami mengintegrasikan persoalan gender ke dalam program-program unit kami. Sebelumnya tidak semua unit menerapkan masalah gender, tapi saat ini semua unit dan staf ingin memperkuat persoalan-persoalan yang terkait dengan gender dalam unit mereka masing-masing. Kami juga berusaha meningkatkan kepemimpinan dan partisipasi perempuan, misalnya dengan meningkatkan kuota bagi partisipasi perempuan dalam kongres kami," kata Ruth.

Walaupun ada beberapa perubahan positif, Ruth mengakui bahwa SPPQT masih menghadapi beberapa tantangan, terutama di tingkat masyarakat akar rumput. Peran aktif perempuan di tingkat desa masih terbatas akibat hambatan budaya patrilineal. Hanya beberapa perempuan yang memiliki keberanian untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan dan lebih aktif dalam kegiatan ekonomi.

Oleh karena itu, ia berharap ILO menyediakan bantuan secara berkelanjutan untuk organisasinya. "Kami butuh bantuan ILO untuk memastikan perspektif gender dapat diintegrasikan secara baik dalam semua unit program dan memenuhi kebutuhan akan pendidikan dan sosialisasi guna memperkuat dan memperluas partisipasi perempuan," katanya.

Ia juga mengharapkan semua program SPPQT di masa mendatang dapat memenuhi kebutuhan khusus perempuan dan meningkatkan partisipasi perempuan, terutama dalam pengambilan keputusan. Ia berharap dapat meningkatkan jumlah pemimpin dan anggota perempuan dalam SPPQT. "Hingga saat ini, hanya lima persen pemimpin dan 25 persen anggota kami adalah perempuan," katanya. ✿

PPSW Pasoendan: "Kami membina kemitraan yang lebih baik"

Endang Sri Rahayu, Koordinator PPSW Pasoendan, mengatakan ia telah melihat adanya perubahan, terutama dalam hal kesadaran masyarakat tentang gender, dalam organisasi setelah berpartisipasi dalam lokakarya gender ILO. "Kesadaran tentang gender di antara staf laki-laki dan staf yang baru direkrut telah meningkat. Mereka juga lebih termotivasi dan bersemangat untuk melaksanakan program-program yang ditargetkan untuk penerima perempuan," kata Endang.

Peningkatan lain yang telah dilakukan organisasi, kata Endang, adalah memasukkan persoalan gender dalam program sosialisasi bulanan organisasi dan keterlibatan staf dalam pelatihan kelompok gender. "Sebelumnya, kami tidak pernah melibatkan staf non-program, misalnya staf IT, dalam pelatihan kelompok. Kami menganggap hal ini tidak relevan dengan kegiatan rutin mereka sehari-hari. Kini, kami melibatkan semua staf dalam pelatihan agar mereka memiliki pemahaman yang lebih baik dan kesadaran yang lebih besar tentang persoalan gender."

Menurut Endang, PPSW Pasoendan kini menerapkan panduan gender ILO secara aktif dalam pelatihan-pelatihannya. "Panduan ini sangat bermanfaat bagi kami. Ia membuka mata kami tentang pentingnya persoalan gender dalam membina kemitraan, mengembangkan kebijakan, program dan aspek-aspek lain dalam organisasi ini." Oleh karena itu, ia berharap ILO dapat lebih memperkuat program pengarusutamaan gender organisasinya dengan membantu PPSW Pasoendan dalam evaluasi dan pemantauan program. "Ini akan membantu kami meningkatkan program-program kami di masa mendatang." ✿



Mengadvokasi Kesetaraan Gender melalui Media

Sebagai bagian dari upaya ILO untuk mempromosikan dan mengadvokasi kesetaraan gender, yang difokuskan pada PRT dan PRTA serta PRT migran, proyek RBSA telah mengadakan kampanye media secara luas untuk mempromosikan perlindungan dan pengakuan yang lebih baik terhadap PRTA dan PRT migran. Kampanye ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran masyarakat tentang hak-hak dan kondisi kerja PRTA dan PRT migran di Indonesia dan kebutuhan mereka akan perlindungan kerja seperti misalnya usia kerja minimal, mekanisme pemantauan serta kontrak kerja, upah, cuti, jam kerja, perlindungan sosial dan kondisi hidup PRTA dan PRT migran. 🌸

- ### Kampanye Radio untuk Mempromosikan Kesetaraan Gender

ILO, bekerjasama dengan Jaringan SmartFM, mengadakan serangkaian kampanye radio tentang persoalan perdagangan dan pekerjaan rumah tangga sepanjang tahun 2009. Radio dipilih karena media ini adalah sarana yang paling efektif dalam memberikan informasi dari segi biaya dan jangkauan terhadap segmen penduduk yang luas. Radio juga memiliki keunggulan dari media lain karena dapat mengatasi masalah buta huruf dan mampu menjangkau mereka yang tinggal di daerah-daerah terpencil secara interaktif dan hemat biaya.

Sebuah acara bincang-bincang interaktif diadakan di Medan pada April 2009 untuk membahas masalah perdagangan anak, dan dua acara interaktif lainnya diadakan di Semarang pada Oktober 2009 dan Jakarta pada Desember 2009 guna meningkatkan kesadaran masyarakat tentang nasib PRTA serta membahas mekanisme pemantauan dengan melibatkan partisipasi masyarakat setempat. Serangkaian bincang-bincang interaktif juga diadakan di Surabaya, Samarinda dan Makassar pada bulan April dan November 2009 untuk mengkaji hak-hak PRT dan kondisi kerja mereka.

Setiap acara dihadiri sekitar 50 peserta dari berbagai organisasi dengan narasumber yang mewakili lembaga pemerintah, serikat pekerja, organisasi pengusaha, organisasi nasional dan internasional terkait di tingkat lokal. 🌸

- **Serangkaian Pelatihan Media tentang Ketenagakerjaan dan Gender**

Empat lokakarya media tentang masalah ketenagakerjaan, termasuk persoalan yang terkait dengan gender, diadakan pada Oktober 2009 di empat kota: Jakarta, Malang, Batam dan Mataram. Lokakarya ini diadakan ILO bekerja sama dengan Asosiasi Jurnalis Independen (AJI), the American Center for International Labor Solidarity (ACILS) dan the Friedrich Ebert Stiftung (FES). Lokakarya ini dihadiri oleh 90 wartawan lokal (74 laki-laki dan 16 perempuan) dari berbagai organisasi media.

Lokakarya ini bertujuan untuk membantu media Indonesia dalam memperluas pemahaman tentang persoalan yang terkait dengan pekerjaan, termasuk masalah gender, terutama di tingkat provinsi. Melalui pendekatan praktis dan partisipatif, lokakarya ini juga bertujuan untuk meningkatkan wawasan tentang relevansi dan dimensi sosial dari masalah pekerjaan, termasuk masalah gender, dan mendorong lebih banyak pemberitaan mengenai perburuhan dan ketenagakerjaan melalui media elektronik maupun cetak. ❁

- **Penghargaan Jurnalistik Ketenagakerjaan 2009**

ILO, melalui proyek RBSA, bekerjasama dengan Asosiasi Jurnalis Independen (AJI), the American Center for International Labor Solidarity (ACILS) dan the Friedrich Ebert Stiftung (FES) bersama-sama mendukung sebuah lomba penulisan berita tentang ketenagakerjaan, "Penghargaan Jurnalistik Ketenagakerjaan 2009." Acara pengumuman pemenang diadakan pada 11 Desember 2009, dan dibuka secara resmi oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Muhaimin Iskandar.



Para pemenang lomba ini dipilih dari 149 karya jurnalistik: media cetak (85 artikel), TV (13 program), radio (18 program) dan foto (33 buah), berdasarkan tema, presentasi, teknik, komposisi, etika dan isi. Para pemenang menerima penghargaan dan uang tunai dan berita mereka dipublikasikan dalam buku berjudul "Hujan Batu Buruh Kita: Kumpulan Liputan Perburuhan", yang diluncurkan setelah acara pemberian penghargaan tersebut (dapat diakses melalui situs ILO Jakarta: www.ilo.org/jakarta).

Berita-berita yang menjadi pemenang adalah berita yang terkait dengan pekerja migran, pekerja anak dan masalah ketenagakerjaan lain, seperti upah minimum dan PHK. Acara pemberian penghargaan ini diikuti dengan diskusi ketenagakerjaan. Selama diskusi ini, ekonom ILO, Kazutoshi Chatani, memaparkan kondisi kerja dan sosial yang ada saat ini di Indonesia seperti tertuang di dalam laporan terbaru ILO berjudul *Tren Ketenagakerjaan dan Sosial di Indonesia 2009: Pemulihan dan langkah langkah selanjutnya melalui pekerjaan yang layak*. ❁



Kisah Kaum Perempuan:

Mendobrak Tantangan

- **Kewirausahaan Perempuan**

Serlina Wenda: *Nyeki Awa Loh Hallok, Nyape Awalok Hat*

"Program ini tidak hanya memberikan pengetahuan bagi saya, namun juga peluang untuk memperluas bisnis dengan membantu saya untuk mendapatkan pinjaman," kata Serlina Wenda, seorang pengusaha penggilingan kopi di Jayawijaya. Ketika bergabung dengan program ILO-ESD pada tahun 2009, Serlina sudah menjadi seorang pengusaha dengan bisnis penggilingan kopi yang telah berjalan selama lebih dari sepuluh tahun. Namun ia percaya bahwa pengetahuan bisnisnya perlu ditingkatkan dan dikembangkan.



Materi pelatihan diakui memperkaya dan menyegarkan pikirannya. Pengetahuan baru yang diperoleh secara nyata meningkatkan keterampilan manajemen keuangannya. Sebagai seorang pengusaha berpengalaman, pelatihan ini sesuai dengan kebutuhannya, yaitu, di bidang administrasi. Terlebih lagi, ILO-ESD juga membantu akses bagi para pengusaha ke lembaga-lembaga keuangan mikro. "Saya sangat berterima kasih akan hal ini," Serlina berkata. "Ini nyata."

Walaupun kini ia adalah seorang pengusaha perempuan yang mapan, kesuksesan Serlina sebagai seorang pengusaha penggilingan kopi tidak datang dalam satu malam saja. Ia harus melalui hari-hari yang panjang dan melelahkan untuk dapat menjual kopi. Sebelum bisnisnya melejit, Serlina terus menerus merasa frustrasi dan tidak berdaya karena tidak mampu memenuhi kebutuhan dasar keluarganya. Hidup menjadi tak tertahankan baginya dan ia harus memberi makan banyak sekali tanggungan: seorang suami, nenek, adik dan enam anak.

"Setiap hari, saya keluar berkeliling menemui para tetangga. Saya mengatakan kepada mereka saya ingin memulai bisnis membuat kopi, namun kopi saya berceceran. Saya tidak tahu bagaimana mengelolanya," ia bercerita mengingat perjalanannya yang panjang untuk menjadi seorang pengusaha sukses. Namun semuanya hanya masa lalu. Setelah 16 tahun menjalankan bisnis ini, Serlina akhirnya dapat mengirimkan beberapa anggota keluarganya kuliah, dan beberapa telah lulus. Mengutip sebuah peribahasa lama, Serlina berbicara tentang motivasi dan pencapaian yang telah diberikan oleh proyek ILO-ESD: '*Nyeki Awa Loh Halok, Nyape Awalok Hat.*' 'Apabila tangan tidak melakukan apapun, mulut tidak akan bisa mengunyah'.

Murni: Mendorong kaum perempuan desa mengejar impian usaha mereka

Murni, 44 tahun dan tinggal di Desa Baet Meusago, Aceh Besar, bersama suaminya Muzakir dan lima orang anak, memperoleh penghargaan sebagai Pengusaha Perempuan Terbaik di Nanggroe Aceh Darussalam (NAD) (untuk kategori Penyandang Disabilitas) tahun 2007. Sejak saat itu, ia memperluas usahanya dan menjadi seorang pembicara dalam diskusi tentang tantangan pribadi dan usaha bagi perempuan dalam acara-acara pelatihan usaha yang diadakan ILO.



Penghargaan dan kesempatan untuk berbicara di depan para perempuan dalam acara-acara ini mempertebal keyakinan dirinya dalam mengoperasikan bisnisnya. Ceritanya memberi inspirasi kepada perempuan desa yang merupakan anggota kelompok simpan pinjam untuk mengatasi masalah yang mereka hadapi dalam keluarga dan masyarakat serta mencapai target usaha mereka.

Murni mengidap penyakit polio sejak usia 4 tahun. Namun keterbatasan fisik ini tidak mencegahnya membuka usaha tahun 1990. Kini, ia adalah salah satu produsen dompet dan tas sulaman tradisional yang paling berhasil di Aceh. Bisnis sulaman ini dimulai saat ia masih duduk di bangku Madrasah MAN. Menjahit adalah salah satu hobi utamanya. Oleh karena itu ia tidak ragu untuk mengikuti kursus pelatihan menjahit selama 6 bulan yang didanai Dinas Sosial setempat.

Setiap hari sepulang sekolah, ia pergi mengikuti kursus menjahit. Setelah menyelesaikan kursus pelatihan, ia memperoleh sebuah mesin jahit dari Dinas Sosial. Mesin ini adalah modal awalnya untuk membuka usaha. Setelah memikirkan apa yang ingin ia lakukan sebagai matapencariannya, ia memutuskan untuk mendalami kursus menjahit secara komprehensif ketimbang mengikuti pendidikan SMA resmi.

Berbekal keterampilan menjahit profesional dan sebuah mesin jahit, ia mulai menerima pesanan dalam jumlah kecil di rumahnya. Pada awalnya, pelanggan utamanya adalah tetangga dan penduduk desa di sekitarnya. Bisnisnya tidaklah mudah karena mobilitas dan kapasitas menjahitnya dibatasi oleh kecacatannya akibat polio. Meskipun demikian, Murni tidak pernah menyerah dalam menjalankan usahanya.

Di saat pesanannya meningkat, ia mengikuti kursus menyulam tradisional Aceh. Berdasarkan pengalaman, ia mengetahui adanya permintaan pasar akan produk sulaman tradisional. Di samping keterampilan produksi, ia mewujudkan apa yang dibutuhkan untuk menciptakan jaringan bisnis dengan para pelanggan dan supplier. Pada tahun 1990, Murni menikah dan kembali membuka usahanya sendiri di rumah. Ia beruntung karena bisnis dan keluarganya selamat dari bencana tsunami tahun 2005.

Dua bulan setelah tsunami, ia bergabung dengan jaringan yang didirikan oleh Handicapped International di Aceh. Ia memperoleh penghargaan "the Best Woman Entrepreneur Award" (untuk Kategori Penyandang Cacat) tahun 2007 NAD Best Women Entrepreneurs of Aceh Awards (P3A) yang diadakan bersama oleh ILO melalui Proyek Pengembangan Kewirausahaan



Perempuan, IWAPI NAD (Ikatan pengusaha Perempuan Provinsi), Badan Rehabilitasi dan Rekonstruksi Aceh (BRR), dan Kantor Gubernur Aceh. "Penghargaan ini menambah keyakinan diri saya dan membuka nuansa baru bagi saya," katanya. "Ia membawa saya ke dalam jaringan ILO bagi mereka yang menangani urusan pemberdayaan perempuan."

Di awal tahun ini, ia diundang sebagai pembicara dalam sebuah kursus pelatihan yang diadakan ILO/PNPM bagi para fasilitator masyarakat PNPM dan sebuah lokakarya pelatihan lain untuk pengusaha perempuan yang menjadi anggota Kelompok Simpan Pinjam desa (kelompok SPP adalah di bawah naungan program PNPM).

Hingga saat ini, usanya telah berkembang pesat. Pembayaran pinjamannya selalu dilakukan tepat waktu, dan baru-baru ini ia disetujui Forum Bangun Aceh (FBA) untuk mengambil pinjaman yang lebih besar. Kini ia mempekerjakan lima orang perempuan dari lingkungannya. Penghasilannya meningkat dari Rp. 300.000 per bulan menjadi Rp. 3.000.000 per bulan. Penghasilan ini lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarganya sehari-hari serta biaya pendidikan anak-anaknya.

Keputusan suaminya untuk berhenti bekerja dan memberi bantuan secara penuh untuk mencapai cita-cita usahanya dengan memikul semua tugas rumah tangga menunjukkan bahwa berbeda dari keyakinan masyarakat sebelumnya, sebagian laki-laki Aceh mau membantu usaha istri mereka dan melakukan tugas rumah tangga. .

Ia memberi inspirasi kepada orang lain melalui keberhasilannya sebagai pengusaha perempuan dan ceritanya tentang bagaimana ia mampu mengatasi kesulitan akibat kecacatannya. "Selama bertahun-tahun, saya bermimpi berbagi keterampilan dan pengetahuan saya dengan orang lain. Saya ingin menghimbau mereka untuk tidak melupakan impian mereka serta mendorong mereka untuk dapat mengatasi tantangan yang dihadapi," katanya. 🌸

• Pekerja Migran Perempuan

Waniti: Dari Buruh Migran Menjadi Pemimpin Koperasi

Inilah kisah Waniti, seorang ibu berusia 38 tahun dengan tiga anak. Mantan pekerja migran ini mendirikan koperasi yang khusus dirancang dan disasarkan bagi para mantan pekerja migran dan keluarga mereka Kota Malang, Jawa Timur. Kota Malang dikenal sebagai salah satu daerah pengirim pekerja migran di negara ini. "Saya tak pernah berpikir untuk menabung penghasilan saya atau menggunakannya untuk usaha. Ketika saya pulang ke rumah dari Hongkong beberapa tahun lalu, saya tak tahu apa yang harus dilakukan untuk memperoleh penghasilan di

desa. Saya sulit mendapatkan pekerjaan dan sulit memperoleh pinjaman bank untuk memulai usaha,” kata dia.

Saat dia menyadari bahwa kebanyakan lembaga perbankan menolak berhubungan dengan klien dengan penghasilan atau anggaran terbatas, bersama dengan mantan pekerja migran lainnya, ia memutuskan untuk mendirikan Koperasi TKI Purna Citra Bumi Mandiri pada 2005. Koperasi ini bertujuan untuk menjangkau potensi pasar pekerja migran dengan produk keuangan dan layanan yang sesuai dengan kebutuhan mereka.

Bersama ILO melalui Proyek Migrasi Kerja Lintas-Batas, koperasi telah menggelar pelatihan manajemen koperasi dan memulai usaha sendiri. “Akses yang besar ke pelatihan penting bagi mantan pekerja migran, khususnya di saat krisis sehingga mereka dapat meningkatkan keterampilan usaha mereka dan mereka dapat memberdayakan diri mereka sendiri untuk menghasilkan pendapatan dan bahkan menciptakan lapangan pekerjaan bagi orang lain,” kata Waniti.

Koperasi itu kini menyediakan beragam produk dari makanan, produk pertanian, susu murni, hingga pupuk dan kredit kecil. Dengan total 29 anggota kunci dan 100 keluarga migran, koperasi sekarang memiliki total aset Rp 130 juta. Para anggotanya memiliki keuntungan dari penggunaan produktif remitan, kredit untuk kesehatan dan pendidikan serta kegiatan yang menghasilkan pendapatan. Sejak tahun lalu, koperas ini telah resmi terdaftar di Dinas Koperasi Malang.

Dan, di saat krisis seperti sekarang, koperas ini telah memperluas layanannya, menjangkau sejumlah besar pekerja migran yang harus kembali pulang. **“Sebagai mantan pekerja migran saya tahu betul rasanya pulang ke rumah tanpa tahu harus melakukan apa atau bagaimana menggunakan atau menginvestasikan tabungan secara bijaksana.** Melalui koperasi ini, kami menawarkan apa yang paling penting dalam kehidupan kita, harapan. Itulah mengapa kami terus berupaya memberikan informasi dan bantuan yang diperlukan para mantan pekerja migran mengenai cara menabung, berinvestasi dan memulai usaha mereka,” kata Waniti.

Karena dedikasi dan kerja kerasnya, ia dipilih Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada Februari 2010 untuk menerima penghargaan atas usahanya mempromosikan penggunaan produktif dari remitens dan kegiatan untuk mendapatkan pendapatan bagi komunitas migran. Acara penghargaan dilakukan di Jakarta pada 9 Februari 2010. ✿





Siti Mutia: Mewujudkan ide bisnis dan berhenti bekerja di luar negeri

Keluarga Siti Mutia sangat miskin dan tidak memiliki pekerjaan atau penghasilan tetap. Kondisi ini memaksa suaminya, Joko Susanto (39) mencari pekerjaan di luar negeri sebagai tukang kebun di Malaysia. Keluarganya terpaksa menjual ternak untuk membiayai keberangkatan Joko melalui sebuah agen penyalur tenaga kerja luar negeri di desanya.

Satu bulan sebelum keberangkatannya ke Malaysia, yaitu pada September 2007, keluarganya menerima informasi melalui radio masyarakat bahwa ada pelatihan kewirausahaan untuk pekerja pendatang yang difasilitasi oleh Qaryah Thayyibah bekerja sama dengan Proyek Pekerja Migran ILO. "Saya ingin sekali mendapat pekerjaan yang lebih aman dan tidak mau suami saya menjadi pekerja migran lagi seperti halnya teman-teman kami. Hal ini memotivasi saya dan suami saya untuk menjadi pengusaha dan mendaftarkan diri dalam proses seleksi pelatihan," Mutia menceritakan pengalamannya.

Dengan menggali dan menerjemahkan ide bisnis mereka ke dalam sebuah rencana usaha selama pelatihan ini, pasangan ini kemudian sepakat untuk menyisihkan sebagian penghasilan yang

diperoleh dari luar negeri untuk mendanai proposal bisnis mereka: membudidayakan jamur kuping.



"Karena jumlah tabungan kami terbatas, saya hanya membudidayakan 3.000 blok jamur. Saya mendanainya menggunakan uang kiriman dari suami. Hasilnya sangat memuaskan. Usaha ini menghasilkan pendapatan bulanan sekitar Rp. 600.000 dalam tiga bulan pertama. Saya kemudian menginvestasikan keuntungan dan kiriman uang dari suami untuk mengembangkan bisnis ini," kata Mutia, sambil mengingat tahap awal usahanya.

Kini, setelah hampir tiga tahun lamanya mengelola bisnis jamur, Mutia berhasil membudidayakan 20.000 blok jamur dan memperoleh penghasilan sekitar Rp. 3 juta untuk keluarganya. Peningkatan penghasilan keluarga secara ekonomi ini mendorong Joko untuk menyelesaikan kontraknya di Malaysia. Joko kemudian pulang pada Agustus 2009 untuk membantu usaha istrinya.

Setelah dua tahun mengembangkan usaha baru mereka, kini pasangan tersebut telah menjadi petani dan distributor jamur terkemuka di Jawa Tengah. Dengan bisnis sekunder mereka—sebagai pemasok—keluarganya menerima penghasilan tambahan Rp. 1,5 sampai 2 juta per bulan. "Kami kini adalah pemenang," kata Mutia seraya tersenyum bangga. 🌸

• Fasilitator Perempuan

Paskalina Baru: Building local communities in Papua

"Dulu, saya pemalu dan tertutup. Tapi sekarang saya sudah berubah. Setelah menjadi salah satu fasilitator pengembangan masyarakat di bawah Program PIPE ILO, saya belajar berbicara dan berkomunikasi dengan masyarakat dan secara terbuka mempromosikan penerapan program pembangunan partisipasi kemandirian masyarakat di kampung saya di Kabupaten Kebar, Papua Barat. Bersama para fasilitator lain, saya membawahi tiga kelompok suku: Ireret, Mpur dan Miyah.



Selama bertahun-tahun, masyarakat setempat telah terbiasa dengan sistem pendekatan pembangunan dari atas ke bawah. Namun pendekatan-pendekatan ini telah menciptakan budaya ketergantungan. Masyarakat setempat, terutama lembaga-lembaga adat, tidak pernah diberi kesempatan untuk memainkan peran aktif dalam pembangunan desa mereka sendiri. Lembaga adat di daerah ini disebut Ventori.

Awalnya, memang tidak mudah bagi saya meyakinkan masyarakat setempat tentang pendekatan ini. Mereka menolak saya dan fasilitator lain. Mereka enggan bertemu dan berbicara dengan kami. Bahkan, sebagai satu-satunya fasilitator perempuan, saya memiliki tugas yang lebih berat, yaitu melaksanakan kampanye perubahan terhadap pandangan masyarakat tentang penerimaan bantuan tanpa tanggung jawab. Kami juga berusaha menghapus hambatan patrilineal. Tapi, saya tidak mau menyerah walaupun saya menghadapi banyak kendala karena saya tahu pendekatan ini tidak saja memberikan manfaat kepada masyarakat tapi juga kepada keluarga, saudara serta teman-teman saya.

Karenanya, secara teratur saya mengunjungi beberapa desa, serta membantu masyarakat setempat untuk memperkuat kapasitas mereka serta memprakarsai inisiatif-inisiatif pembangunan mereka sendiri. Biasanya dibutuhkan waktu satu hari penuh untuk mengunjungi satu desa, karena setiap desa terpisah oleh jarak yang sangat jauh. Karena minimnya transportasi, saya harus berjalan berkilo-kilometer melalui medan yang sulit untuk mengunjungi satu desa. Di desa-desa ini, saya berusaha mempromosikan pendekatan P2KM tidak saja dalam pertemuan-pertemuan, tapi juga saat mengunjungi rumah-rumah penduduk serta kebun-kebun mereka. Di sini, saya belajar lebih jauh tentang keluarga mereka, mata pencaharian serta kebutuhan mereka. Ini semua memicu saya untuk bekerja lebih keras agar dapat memberikan layanan fasilitasi yang lebih baik.

Kini, masyarakat setempat di Kebar telah merasakan manfaat dari pendekatan ini. Mereka lebih terlibat dalam berbagai kegiatan pembangunan, menjadi lebih mandiri, serta bekerjasama di bawah satu wadah organisasi masyarakat adat. Organisasi ini telah menjadi mitra pemerintah dan organisasi lain dalam proses pembangunan. **Harapan saya di masa mendatang adalah bahwa masyarakat setempat di Papua, terutama di Kebar/Senopi, dapat terus lebih produktif serta memainkan peran yang lebih penting dalam segala aspek pembangunan mereka sendiri."** ✿