

Pekerja berbasis rumahan: Kerja layak dan perlindungan sosial melalui organisasi dan pemberdayaan

Pengalaman, praktik baik dan pelajaran dari
pekerja berbasis rumahan dan organisasi mereka

Hak Cipta © International Labour Organization 2015

Edisi pertama 2015

Publikasi-publikasi Kantor Perburuhan Internasional memperoleh hak cipta yang dilindungi oleh Protokol 2 Konvensi Hak Cipta Universal. Meskipun demikian, kutipan-kutipan singkat dari publikasi tersebut dapat diproduksi ulang tanpa izin, selama terdapat keterangan mengenai sumbernya. Permohonan mengenai hak reproduksi atau penerjemahan dapat diajukan ke ILO Publications (Rights and Permissions), Kantor Perburuhan Internasional, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, or by email: rights@ilo.org. Kantor Perburuhan Internasional menyambut baik permohonan-permohonan seperti itu.

Perpustakaan, lembaga dan pengguna lain yang terdaftar dapat membuat fotokopi sejalan dengan lisensi yang diberikan kepada mereka untuk tujuan ini. Kunjungi www.ifrro.org untuk mengetahui organisasi pemegang lisensi di negara anda.

Nelien Haspels; Aya Matsuura

Pekerja berbasis rumahan: Kerja layak dan perlindungan sosial melalui organisasi dan pemberdayaan: Pengalaman, praktik baik dan pelajaran dari pekerja berbasis rumahan dan organisasi mereka – Jakarta: ILO, 2015
xii, 98 p

ISBN 978-92-2-830434-3 (print)
978-92-2-830435-0 (web pdf)

Juga tersedia dalam versi Inggris: *Home-based workers: Decent work and social protection through organization and empowerment, Experiences, Good practices and lessons from home-based workers and their organizations* /International Labour Office – Jakarta: ILO, 2015

ILO Cataloguing in Publication Data

Penggambaran-penggambaran yang terdapat dalam publikasi-publikasi ILO, yang sesuai dengan praktik-praktik Perserikatan Bangsa-Bangsa, dan presentasi materi yang ada di dalamnya tidak mewakili pengekspresian opini apapun dari sisi Kantor Perburuhan Internasional mengenai status hukum negara, wilayah atau teritori manapun atau otoritasnya, atau mengenai batas-batas negara tersebut.

Tanggung jawab atas opini-opini yang diekspresikan dalam artikel, studi, dan kontribusi lain yang ditandatangani merupakan tanggung jawab penulis, dan publikasi tidak mengandung suatu dukungan dari Kantor Perburuhan Internasional atas opini-opini yang terdapat di dalamnya.

Rujukan ke nama perusahaan dan produk komersil dan proses tidak menunjukkan dukungan dari Kantor Perburuhan Internasional, dan kegagalan untuk menyebutkan suatu perusahaan, produk komersil atau proses tertentu bukan merupakan tanda ketidaksetujuan.

Publikasi ILO dalam Bahasa Indonesia dapat diperoleh di website ILO (www.ilo.org/jakarta) dalam format digital. Untuk informasi lebih lanjut, silakan hubungi kami di jakarta@ilo.org.

Dicetak di Indonesia

Daftar Isi

	Halaman
Daftar singkatan	v
Kata Pengantar	vii
Ikhtisar	ix
1. Pendahuluan	1
1.1 Tujuan, dasar pemikiran, pengguna dan sumber	1
1.2 Istilah kunci, definisi, ruang lingkup dan konteks	3
1.3 Isi laporan secara singkat	9
2. Organisasi pekerja berbasis rumahan dan lingkungan mereka	10
2.1 CECAM di Chili	10
2.2 HomeNet, FLEP dan HNTA di Thailand	13
2.3 MWPRI dan proyek ILO/MAMPU di Indonesia	16
2.4 PATAMABA di Filipina	18
2.5 SEWA di India	21
3. Praktik baik dan pelajaran untuk memulai proses pengorganisasian	25
3.1 Prinsip-prinsip pengorganisasian	25
3.2 Pendekatan holistik dan bertahap dan strategi terpadu	27
3.3 Bekerja dengan banyak pihak di berbagai tingkatan	29
3.4 Pengorganisasian horisontal	30
4. Praktik baik dan pelajaran untuk meningkatkan kondisi kerja dan hidup PBR	35
4.1 Penelitian tindakan dan pengumpulan data	35
4.2 Pengembangan kapasitas: Peningkatan kesadaran, pendidikan dan pelatihan	37
4.3 Perlindungan tenaga kerja dan penegakan hukum	40
4.4 Pemberdayaan ekonomi	42
4.5 Kesetaraan gender	51
4.6 Advokasi kebijakan dan representasi	54
4.7 Melibatkan pemberi kerja, pekerja, organisasi mereka dan perusahaan	60

4.8	Kerja aman	62
4.9	Jaminan dan bantuan sosial	64
5.	Membangun organisasi PBR yang berkelanjutan	67
5.1	Bagaimana cara mengembangkan dan menumbuhkan organisasi PBR	67
5.2	Aliansi dan jaringan PBR di tingkat nasional dan internasional	80
6.	Langkah ke depan	86
6.1	Kesimpulan	86
6.2	Saran untuk Langkah ke Depan	92
	Catatan Akhir	97
	Bibliografi	99
	Lampiran	
1.	Panduan langkah demi langkah PATAMABA untuk organisator tentang bagaimana cara mengorganisir pekerja berbasis rumahan di masyarakat	100
2.	Struktur Organisasi SEWA	104
3.	Struktur HNTA dan mekanisme pemilihan	105

Daftar singkatan

AnaClara	Organisasi Hak Ketenagakerjaan Perempuan, Santiago, Chili, belakangan berganti nama CECAM
APINDO	Asosiasi Pengusaha Indonesia
Barangay	Komunitas atau lingkungan, Filipina
BITRA	Yayasan Bina Ketrampilan Pedesaan Indonesia, Sumatera Utara
BPS	Biro Pusat Statistik
CECAM	Centro de Capacitation para la Mujer Trabajadora, atau Pusat Pelatihan Pekerja Perempuan, Chili
CITU	Pusat Serikat Pekerja India
CSR	Tanggung Jawab Sosial Perusahaan
DANIDA	Badan Pembangunan Internasional Denmark
DO	Aturan Departemen, Filipina
DOLE	Departemen Tenaga Kerja dan Lapangan Kerja, Filipina
ETI	Inisiatif Perdagangan Etis
FGD	Diskusi Kelompok Terarah
FLEP	Yayasan untuk Promosi Tenaga Kerja dan Lapangan Kerja, Thailand
FNV	Federasi Serikat Pekerja Belanda
HNSA	HomeNet Asia Sealatan
HNT	HomeNet Thailand, jaringan pekerja berbasis rumahan dan informal dan FLEP
HNTA	Asosiasi HomeNet Thailand, organisasi pekerja berbasis rumahan dan ekonomi informal berbasis keanggotaan Thailand
HWW	Pekerja Rumahan Seluruh Dunia
HomeNet	Jaringan pekerja berbasis rumahan dan organisasi pendukungnya di lingkup negara atau di tingkat regional atau internasional
IASEW, India	Akademi Perempuan Pekerja Mandiri, India
ICLS	Konferensi Internasional Ahli Statistik Ketenagakerjaan
IE	Ekonomi Informal
ILO	Organisasi Perburuhan Internasional, Kantor Perburuhan Internasional
INR	Rupiah Indian
K3	Keselamatan dan Kesehatan Kerja
KABAPA	Katipunan ng Bagong Pilipina atau Asosiasi of Filipina Baru
LGU	Unit Pemerintah Daerah, Filipina
LSM	Lembaga Swadaya Masyarakat
MACWIE	Magna Carta untuk Pekerja di Perekonomian Informal , Filipina
MAGCAISA	Magna Carta untuk Aliansi Pekerja di Sektor Informal, Filipina
MCW	Magna Carta Perempuan, Filipina
MAMPU	Maju Perempuan Indonesia Untuk Penanggulangan Kemiskinan, Indonesia

MWPRI	Mitra Wanita Pekerja Rumahan Indonesia, Jawa Timur, Indonesia
MOL	Kementerian Tenaga Kerja, Thailand
NHSO	Kantor Jaminan Kesehatan Nasional, Thailand
OBA	Organisasi Berbasis Anggota
OBM	Organisasi Berbasis Masyarakat
OMS	Organisasi Masyarakat Sipil
PATAMABA	Pambansang Kalipunan ng mga Manggagawang Impormal sa Pilipinas atau Jaringan Pekerja Informal Nasional, Filipina sejak bulan Mei 2003, dulunya Pambansang Tagapag-ugnay ng Manggagawa sa Bahay atau Jaringan Nasional Pekerja Berbasis Rumahan, Filipina
PBB	Perserikatan Bangsa-bangsa
PBR	Pekerja berbasis rumahan
PhilHealth	Perusahaan Asuransi Kesehatan Filipina, Filipina
PHP	Peso Filipina
Rp	Rupiah Indonesia
SAARC	Asosiasi Asia Selatan untuk Kerjasama Regional
SEWA	Asosiasi Perempuan Pekerja Mandiri, India
SHGs	Kelompok Swadaya Masyarakat
SNC	Dewan Nasional SEWA, India
SSS	Skema/Sistem Jaminan Sosial
THB	Bath Thailand
TI	Teknologi Informasi
TLA	Textile Labour Association
TOT	Pelatihan untuk Pelatih
TURC	Trade Union Rights Centre, Indonesia
WIE	Pekerja di Perekonomian Informal, Filipina
WISC	Dewan Pekerja di Sektor Informal
UK	United Kingdom
UNIFEM	Dana Pembangunan PBB untuk Perempuan
UN Women	Kantor PBB untuk Kesetaraan Gender dan Pemberdayaan Perempuan
WIEGO	Perempuan di Lapangan Kerja Informal: Globalisasi dan Mengorganisir
YASANTI	Yayasan Annisa Swasti, Yogyakarta, Indonesia

Kata Pengantar

Di seluruh dunia, abad ke-21 telah menyaksikan peningkatan dalam lapangan kerja informal dan berkembangnya jumlah perempuan di dalam pekerjaan berbayar, banyak dari mereka memadukan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Pekerja rumahan menjadi proporsi signifikan tenaga kerja informal di bidang manufaktur, jasa dan pertanian, dan mayoritas secara keseluruhan adalah perempuan yang hidup dan bekerja dalam kemiskinan. Mereka merupakan pekerja rumahan mandiri atau sub-kontrak, yang seringkali berpendidikan rendah yang menghabiskan banyak jam kerja dalam pekerjaan dan bidang kerja padat karya berproduktivitas rendah, dengan penghasilan sangat sedikit. Pekerjaan rumahan bisa memberikan peluang berharga untuk mendapatkan penghasilan tetapi pekerjaan rumahan bukanlah pekerjaan layak bagi sebagian besar perempuan dan laki-laki yang menekuninya. Tanpa perlindungan hukum, pekerja rumahan rentan terhadap eksploitasi, karena mereka bekerja melalui pengaturan informal dan terisolasi. Pekerjaan mereka tidak terlihat oleh mata publik, karena dianggap sebagai pekerjaan perempuan yang lazim, bukan pekerjaan ‘sungguhan’, bahkan jika pekerjaan tersebut sangat penting untuk jaminan penghasilan keluarga.

Meskipun tidak ada data resmi tentang keberadaan pekerja rumahan dan kondisi kerja mereka di Indonesia, kejadian wiraswasta dan pekerjaan borongan dianggap meningkat karena meningkatnya fleksibilisasi pasar tenaga kerja, eksternalisasi proses produksi dan tingginya tingkat pengangguran dan pekerjaan informal. Perempuan kurang memiliki akses ke pekerjaan formal dibandingkan laki-laki, dan mereka lebih cenderung bekerja secara informal. Mayoritas perempuan bekerja tanpa penghasilan cukup dan mereka kurang memiliki akses ke pekerjaan layak. Ini memiliki dampak negatif terhadap kesejahteraan mereka, meskipun mereka berkontribusi aktif terhadap perekonomian nasional dan rumah tangga di Indonesia.

Guna membantu meningkatkan akses perempuan ke pekerjaan layak di Indonesia, Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) dan para konstituennya di Indonesia bermitra dengan Program Pemberdayaan Perempuan Indonesia untuk Penanggulangan Kemiskinan (Maju Perempuan Indonesia untuk Penanggulangan Kemiskinan – MAMPU) Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) Pemerintah Indonesia dan Departemen Luar Negeri dan Perdagangan (DFAT) Pemerintah Australia dari 2012 hingga 2015. Proyek ILO/MAMPU bertujuan meningkatkan kuantitas dan kualitas lapangan kerja perempuan di Indonesia dan memberikan pekerjaan layak bagi perempuan yang berada dalam kondisi ketenagakerjaan yang rentan di dalam pekerjaan rumahan dan borongan.

Sebagai bagian dari strateginya untuk mempromosikan kondisi kerja dan perlindungan sosial yang lebih baik bagi pekerja rumahan secara berkelanjutan, proyek ILO/MAMPU bekerja sama dengan organisasi-organisasi masyarakat sipil dan serikat pekerja di Indonesia untuk mengorganisir pekerja rumahan. Guna mendukung pekerjaan masa depan para pekerja ini dan organisasi pendukungnya di Indonesia dan di luar Indonesia, laporan ini mensintesis pengalaman, praktik baik dan pelajaran yang diperoleh dari pengorganisasian pekerja rumahan berdasarkan studi kasus yang disusun untuk

proyek ILO/MAMPU oleh organisasi pekerja rumahandi Chili, India, Indonesia, Filipina dan Thailand. Laporan ini menyoroti prinsip, pendekatan dan strategi penting dalam pengorganisasian, yang dikembangkan oleh organisasi pekerja rumahan untuk bekerja di tingkat lokal, tingkat organisasi dan tingkat kebijakan untuk mengembangkan, memberdayakan dan mengorganisir PBR, meningkatkan kondisi kerja dan hidup mereka, dan membangun organisasi PBR yang berkelanjutan.

Kantor ILO Jakarta ingin mengucapkan terima kasih kepada banyak organisasi yang memberikan kontribusi berharga pada laporan ini, khususnya organisasi PBR yang telah bermurah hati berbagi pengetahuan dan keahlian mereka dalam mengorganisir pekerja rumahan, mempromosikan pekerjaan layak dan perlindungan sosial untuk para pekerja ini dan membangun organisasi mereka. Kami ingin menyampaikan penghargaan kami yang mendalam kepada *HomeWorkers Worldwide*, *PATAMABA* atau *National Network of Informal Workers*, Filipina, *Indian Academy of Self Employed Women* dan *HomeNet Thailand*, termasuk Asosiasi *HomeNet Thailand* dan *Foundation of Labour and Employment Promotion*. Terima kasih sebesar-besarnya juga disampaikan kepada para kolega ILO yang berpartisipasi dalam peer review untuk laporan ini, yang berasal dari Cabang Koperasi, Cabang Gender, Kesetaraan dan Keanekaragaman dan struktur gender lapangan, dan Departemen Standar Perburuhan Internasional.

Penghargaan yang tulus juga kami sampaikan kepada para konstituen ILO di Indonesia, Kementerian Tenaga Kerja; organisasi pengusaha dan organisasi pekerja (APINDO, KSBSI (KAMIPARHO dan Garteks), KSPI, KSPSI Rekonsiliasi (TSK dan RTMM), KSPSI Kongres Jakarta); serta Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional (BAPPENAS), BITRA, MWPRI, TURC, dan Yasanti yang berkontribusi terhadap proyek ILO/MAMPU, serta kepada DFAT dan Cowater.

Ucapan terima kasih khusus disampaikan kepada Nelien Haspels dan Aya Matsuura yang menyusun laporan sintesis ini; kepada Namrata Bali dan rekan-rekan dari IASEW, Yasasipa Suksai dan Poonsap Suanmuang Tulaphan, FLEP, Jane Tate dan Annie Delaney dari HWW, Mylene Hega dan rekan-rekan dari PATAMABA atas kontribusinya pada studi kasus tentang SEWA di India, organisasi pekerja rumahan di Thailand, CECAM di Chili; dan Agnes Gurning, Lilis Suryani dan Novita Hendrina untuk studi kasus dari Yogyakarta, Jawa Tengah, Jawa Timur, dan Sumatera Utara, dan kepada Tolhas Damanik dan Maya Iskarini yang membantu menyelesaikan dan menerbitkan laporan ini.

Kami berharap laporan ini akan bermanfaat bagi pekerja rumahan dan organisasi mereka, serta para konstituen ILO dalam kerja mereka mempromosikan penghormatan, hak dan kondisi kerja dan hidup yang layak bagi pekerja rumahan di seluruh dunia.



Francesco d'Ovidio

Direktur

Kantor ILO untuk Indonesia dan Timor Timur

Pekerja berbasis rumahan (PBR) adalah pekerja borongan mandiri dan/atau sub-kontrak, dan sebagian besar adalah perempuan. Laporan ini berbagi pengalaman, praktik baik dan pelajaran dari pekerja rumahan, organisasi mereka dan lembaga dukungan tentang cara:

- Mengembangkan, memberdayakan dan mengorganisir PBR.
- Meningkatkan kondisi kerja dan kondisi hidup PBR.
- Membangun organisasi berbasis keanggotaan PBR yang berkelanjutan.

PBR telah berorganisasi selama lebih dari 30 tahun dan laporan ini mensintesis pengetahuan dan pembelajaran yang diberikan oleh HomeNet Thailand, yang meliputi HomeNet Thailand Association dan Foundation of Labour and Employment Promotion; oleh HomeWorker Worldwide di Pusat Pelatihan untuk Perempuan Pekerja (CECAM) di Chili; oleh Academy of Self Employed Women, India; oleh PATAMABA atau Jaringan Nasional Pekerja Informal, Filipina, dan oleh BITRA, MWPRI, TURC dan Yasanti dan proyek ILO/MAMPU di Indonesia. Organisasi-organisasi ini telah bekerja terutama dengan para perempuan pekerja yang menghasilkan pendapatan untuk keluarga mereka di bawah kondisi kerja dan hidup yang sangat berbahaya dan rentan di atau di sekitar rumah mereka.

Selama 25 hingga 40 tahun terakhir, SEWA di India, PATAMABA di Filipina, dan HNTA dan FLEP di Thailand berhasil mengembangkan modal sumber daya manusia dan modal sosial PBR, dan menarik sumber daya keuangan lokal, nasional dan internasional untuk berhasil:

- Mengorganisir PBR di tingkat dasar dalam kelompok pekerjaan atau bidang kerja, atau sebagai koperasi atau asosiasi di masyarakat.
- Membentuk struktur organisasi PBR berbasis keanggotaan dengan pemimpin terpilih dari tingkat lokal hingga tingkat nasional.
- Dan dalam kasus SEWA, mendirikan berbagai lembaga kembar yang dijalankan oleh anggota untuk memberikan fungsi dukungan ekonomi, keuangan, penelitian dan pengembangan kapasitas kepada anggota.

SEWA terdaftar sebagai serikat pekerja sejak awal dan kemudian mengembangkan berbagai jenis organisasi dukungan yang dijalankan oleh anggota, yang banyak di antaranya di bidang ekonomi. PATAMABA terdaftar sebagai LSM tetapi belakangan juga sebagai organisasi pekerja. Organisasi ini juga terdaftar pada departemen pemerintah yang bertanggung jawab atas koperasi, pengembangan perempuan, dan perdagangan dan industri di tingkat nasional dan pada Unit-unit Pemerintah Daerah di tingkat daerah otonomi. Di Chili, para pemimpin serikat pekerja perempuan CECAM memiliki visi eksplisit mendirikan sebuah OBA yang dijalankan oleh PBR sendiri, tetapi pada akhirnya tidak berhasil mencapai tujuan ini dalam rentang waktu terbatas yang tersedia selama tiga hingga empat

tahun. HomeNet Thailand mulai dan beroperasi sebagai sebuah jaringan PBR dan LSM selama bertahun-tahun. HomeNet Thailand Association (HNTA) didirikan sebagai OBA baru pada tahun 2013 sementara FLEP, LSM 'induk' terus melaksanakan fungsi dukungan utama untuk HNTA tersebut.

Di Indonesia, proyek ILO/MAMPU bekerja bersama dengan organisasi-organisasi dukungan lama dan baru untuk mengorganisir PBR dengan fokus pada pekerja rumahan. MWPRI yang telah beroperasi sebagai sebuah jaringan OMS yang mendukung PBR dan para tokoh PBR selama sekitar 20 tahun secara dominan tetap aktif di provinsi Jawa Timur dengan jangkauannya yang pasang surut tergantung pada dukungan eksternal. Para mitra OMS baru yang terlibat dalam proyek ILO/MAMPU baru mulai bekerja sejak pertengahan 2014. Menyiapkan struktur vertikal organisasi PBR bersama dengan para pemimpin PBR terpilih yang mewakili masyarakat di tingkat kabupaten hingga tingkat provinsi dan nasional tetap menjadi prioritas untuk aksi mendatang di Indonesia.

Laporan-laporan tersebut menyoroti banyak pelajaran dan praktik baik dari PBR dan organisasi mereka. Pengorganisasian kolektif untuk hak dan perwakilan, mencapai perlindungan tenaga kerja dan perlindungan sosial di bawah pemberdayaan hukum dan ekonomi sangat penting untuk memungkinkan PBR mendapatkan penghasilan yang memadai melalui kerja layak dan memastikan bahwa mereka dan keluarga mereka dapat keluar dari kemiskinan dan menjalani hidup layak. Singkatnya, saran utama untuk aksi di masa depan adalah sebagai berikut.

Permulaan aksi: Mengembangkan, memberdayakan dan mengorganisir PBR

- Tanamkan prinsip kemandirian sejak awal, hindari melakukan hal-hal untuk PBR yang dapat mereka pelajari sendiri untuk melakukannya untuk diri mereka sendiri.
- Pastikan bahwa tujuan dan sasaran sosial maupun ekonomi ditetapkan oleh PBR untuk organisasi mereka pada berbagai tingkat berbeda yang jelas dan disepakati antara anggota dan pimpinan.
- Tangani kebutuhan ekonomi PBR yang seringkali menjadi pendorong utama PBR mencari bantuan dan bekerjasamalah dengan pihak-pihak lain dengan penekanan pada pengembangan kapasitas dan aksi bersama. Jangan memberikan layanan keuangan atau memfasilitasi pesanan atau pemasaran saja, karena itu menciptakan ketergantungan.
- Selenggarakan pertemuan rutin di sekitar, misalnya, kelompok tabungan dan manfaatkan sebuah tempat berkumpul lokal yang mudah diakses. Investasikan waktu, energi dan dukungan untuk memungkinkan belajar sambil melakukan dan proses pengambilan keputusan bersama.
- Didik dan latihlah orang-orang tentang cara mengoperasikan OBA yang aktif yang memiliki tujuan ekonomi, sosial dan kesetaraan gender, termasuk penghasilan dan beban kerja yang adil, dan pengambilan keputusan bersama antara perempuan dan laki-laki. Bangunlah kepercayaan diri, kepemimpinan dan keterampilan berunding sehingga PBR dapat terlibat dalam advokasi kebijakan.
- Perluaslah perspektif PBR untuk memahami bahwa masalah perorangan seringkali berhubungan dengan ketidaksetaraan yang lebih besar. Tangani kebutuhan praktis dan strategis PBR sebagai perempuan dan sebagai pekerja dari kelompok masyarakat miskin, dan berinvestasilah dalam pelatihan kesetaraan dan non-diskriminasi untuk PBR, keluarga mereka, dan pemimpin mereka.

Kerja layak dan perlindungan sosial: mengembangkan kondisi kerja dan hidup PBR

- Kembangkan dan rancanglah sebuah pendekatan yang holistik dan bertahap dengan strategi terpadu untuk mengatasi berbagai kebutuhan PBR perempuan berpenghasilan rendah dan keluarga mereka. Agenda untuk pemberdayaan sosial dan ekonomi PBR tergantung pada masing-masing situasi lokal, namun strategi biasanya mencakup perpaduan antara menjamin penghormatan terhadap hak-hak PBR dan meningkatkan akses ke pendapatan dan aset, kerja aman, jaminan sosial dan representasi dalam pengambilan keputusan.
- Kembangkan agenda untuk reformasi hukum dan kebijakan, dan penegakan hukum di tingkat daerah otonomi dan nasional.
- Tetapkan prioritas dan tujuan dalam jangka waktu tertentu.
- Identifikasi, perhitungkan dan tangani kerentanan dan ketidak beruntungan yang saling berjalindari kelompok-kelompok PBR tertentu.
- Promosikan keseimbangan kerja-hidup untuk PBR.
- Lakukan peningkatan kesadaran yang luas tentang gender dan PBR di kalangan otoritas dan pemangku kepentingan penting lainnya.
- Serukan dan fasilitasilah survei berbasis bukti untuk data kuantitatif dan/atau penelitian kualitatif mendalam.

Membangun organisasi PBR berbasis anggota yang berkelanjutan

- Pengembangan organisasi PBR dimulai dengan bersama-sama mengembangkan visi dan tujuan internal, dan memindai lingkungan untuk mengidentifikasi peluang, titik masuk, dan aksi prioritas.
- Susunlah dan terapkan strategi pengorganisasian dan kampanye untuk merekrut dan mempertahankan anggota.
- Bangunlah proses pengambilan keputusan bagi anggota PBR untuk memutuskan arah utama organisasi dan jagalah para pemimpin terpilih dan staf tetap akuntabel.
- Definisikan dengan jelas dan putuskan pembagian tugas dan tanggung jawab anggota maupun pemimpin dalam organisasi PBR.
- Tetapkan prosedur perumusan program, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, audit dan pencatatan yang jelas.

Jaringan dan aliansi

- Pupuklah hubungan dan bekerjasamalah dengan pemerintah, organisasi pengusaha, organisasi pekerja dan organisasi terkait lainnya untuk mengidentifikasi bidang-bidang dan langkah-langkah untuk memberikan kontribusi terhadap peningkatan kondisi hidup dan kondisi kerja PBR.
- Identifikasilah program atau skema dukungan yang tersedia dari pemerintah atau perusahaan sehingga PBR dapat mengakses dan memanfaatkannya.
- Jagalah kontak dengan organisasi PBR, organisasi pekerja informal berbasis keanggotaan lainnya dan lembaga dukungan mereka di semua tingkatan untuk berbagi pengetahuan dan susunlah agenda aksi PBR.

- Mintalah ILO, UN Women dan badan-badan PBB terkait lainnya yang bertanggung jawab atas pengembangan, promosi dan pengawasan standar-standar internasional tentang hak ketenagakerjaan dan hak asasi manusia untuk memastikan bahwa PBR tercakup dalam standar-standar hak ketenagakerjaan dan hak asasi manusia ini.
- Mintalah lembaga donor eksternal agar memberikan dukungan keuangan yang handal dalam jangka waktu yang lebih lama.
- Mintalah perusahaan multinasional, nasional dan lokal, pembeli internasional dan pembeli lainnya, pengecer dan lain-lain untuk menggunakan dan mematuhi pedoman pekerja rumahan ETI.
- Rayakan ulang tahun ke-20 Konvensi Pekerjaan Rumahan No. 177 dan Rekomendasi No. 184 pada tahun 2016.

Diharapkan kekayaan pengetahuan yang dibagikan oleh organisasi PBR di dalam laporan ini akan berguna bagi organisasi PBR, serikat pekerja, organisasi hak asasi perempuan dan organisasi lainnya untuk memajukan penghormatan, hak dan kondisi kerja dan hidup yang layak untuk PBR di seluruh dunia.

1. Pendahuluan

1.1 Tujuan, dasar pemikiran, pengguna dan sumber

Pekerja berbasis rumahan (PBR) melaksanakan pekerjaan berbayar di atau di sekitar rumah mereka. Mereka adalah pekerja rumahan mandiri atau sub-kontrak, dan sebagian besar adalah perempuan. Pekerja berbasis rumahan telah berorganisasi selama lebih dari 30 tahun, terinspirasi oleh gerakan perempuan, serikat pekerja dan koperasi. Laporan ini berbagi pengalaman, praktik baik dan pelajaran dari pekerja berbasis rumahan, organisasi mereka dan lembaga dukungan tentang cara:

- Mengembangkan, memberdayakan dan mengorganisir PBR.
- Meningkatkan kerja layak dan perlindungan sosial PBR.
- Membangun organisasi PBR berbasis anggota yang berkelanjutan.

Laporan ini didasarkan pada analisis terhadap beberapa studi kasus tentang organisasi PBR dan lembaga dukungan mereka di Chili, India, Indonesia, Filipina, dan Thailand. Laporan ini mengkaji strategi yang digunakan oleh organisasi-organisasi ini selama 30 hingga 40 tahun terakhir untuk mengorganisir dan memberdayakan pekerja berbasis rumahan. Laporan ini berbagi pengetahuan dan pengalaman luas organisasi-organisasi PBR dalam membuat pekerjaan berbasis rumahan terlihat, mengorganisir dan mewakili anggota mereka, dan meningkatkan kondisi kerja dan hidup mereka. laporan ini bertujuan menyoroti apa yang berjalan dan apa yang tidak berjalan dan mengapa – untuk menginspirasi diskusi dan aksi untuk memperkuat gerakan PBR di seluruh dunia.

Kerja layak, pendapatan yang adil dan perlindungan sosial bagi PBR dan pekerja perekonomian informal lainnya terus menjadi salah satu tantangan utama masa kita. Pekerjaan produktif bagi PBR sangatlah penting untuk penanggulangan kemiskinan yang efektif, sebagaimana distribusi kekayaan yang adil yang para pekerja ini bantu hasilkan. PBR dan organisasi mereka telah menyuarakan rapuhnya posisi sosial ekonomi mayoritas PBR dan pekerja perekonomian informal lain dan masalah ini berulang-ulang menjadi subyek perdebatan di kalangan organisasi lokal, nasional dan internasional yang terlibat dalam kerjasama internasional untuk pengembangan dan promosi keadilan sosial dan globalisasi yang adil.

Beberapa standar ketenagakerjaan internasional yang sangat relevan untuk PBR telah diadopsi oleh negara-negara anggota Organisasi Perburuhan Internasional (ILO). Yang terbaru, di pertengahan 2015, Konferensi Perburuhan Internasional mengadopsi Rekomendasi No. 204 untuk memandu transisi dari perekonimian informal ke perekonomian formal. Tahun depan, 2016, menandai ulang tahun ke-20 Konvensi Pekerjaan Rumahan No. 177 dan Rekomendasi Pekerjaan Rumahan No. 184,

yang diadopsi pada tahun 1996 untuk melindungi dan mendukung pengembangan pekerja rumahan sub-kontrak. Konvensi No. 177 telah diratifikasi oleh 10 negara sampai saat ini, dan terus berperan sebagai pedoman bagi kebijakan nasional tentang pekerjaan rumahan.¹ Sebuah diskusi umum tentang kerja layak dalam rantai pasokan global – dimana banyak pekerja rumahan sub-kontrak ditemukan – juga akan digelar pada Konferensi Perburuhan Internasional pada tahun 2016.

Laporan ini diminta oleh proyek ILO/MAMPU di Indonesia. MAMPU adalah Program Pemberdayaan Perempuan Indonesia untuk Penanggulangan Kemiskinan atau Maju Perempuan Indonesia untuk Penanggulangan Kemiskinan. MAMPU dilaksanakan oleh Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional (BAPPENAS) dengan dana yang disediakan oleh Pemerintah Australia. Proyek ILO/MAMPU bertujuan meningkatkan akses ke lapangan pekerjaan dan kerja layak bagi pekerja rumahan perempuan dan perempuan penyandang disabilitas dalam pekerjaan berbasis rumah dan mempromosikan kesetaraan bagi kelompok-kelompok pekerja perempuan ini di Indonesia.

Strategi MAMPU terdiri dari pengembangan pengetahuan dan kapasitas para konstituen tripartit ILO di Indonesia – pemerintah, organisasi pengusaha dan organisasi pekerja – dan para mitra terkait lainnya dalam peningkatan kondisi kerja dan perlindungan sosial PBR. Sebagai bagian dari strategi ini, proyek ILO/MAMPU bermitra dengan organisasi masyarakat sipil (OMS) dan serikat pekerja terpilih untuk mendorong organisasi PBR, terutama pekerja rumahan. Guna mendukung organisasi-organisasi mitra tersebut dalam mengorganisir dan mengembangkan prakarsa praktis dan strategis untuk menjawab tantangan yang dihadapi oleh para pekerja ini, proyek ini menyelenggarakan empat studi kasus untuk menangkap pengalaman dalam pengorganisasian dan promosi kondisi kerja yang lebih baik untuk PBR di Chili, India, Filipina, dan Thailand pada tahun 2014.

Empat studi kasus tersebut dipersiapkan oleh peneliti dan/atau pimpinan Home Workers Worldwide (HWW) untuk Chili, PATAMABA (Jaringan Nasional Pekerja Informal) untuk Filipina, Indian Academy of Self Employed Women (IASEW) untuk India dan HomeNet Thailand, yang meliputi HomeNet Thailand Association (HNTA) dan Foundation of Labour and Employment Promotion (FLEP) untuk Thailand.

Laporan tentang praktik baik ini dimaksudkan untuk digunakan di Indonesia dan di luar Indonesia oleh:

- Pimpinan dan anggota kelompok PBR dan organisasi berbasis anggota (OBA) PBR.
- OMS, LSM, serikat pekerja dan organisasi pekerja lainnya, lembaga regional dan internasional dan jaringan yang mendukung promosi kerja layak untuk PBR dan pekerja perekonomian informal lainnya.
- Pengusaha, perusahaan dan perantara dan asosiasi mereka, pembeli, pengecer dan pemasok, termasuk agen, eksportir, kontraktor dan sub-kontraktor, koperasi dan organisasi lainnya, yang mendukung praktik kerja yang bertanggung jawab secara sosial dan etis.
- Pejabat pemerintah yang bekerja di bidang promosi kerja layak bagi pekerja dari tingkat lokal hingga tingkat nasional.

Diharapkan pengalaman dan rekomendasi dari organisasi-organisasi PBR yang diulas di dalam laporan ini akan membantu PBR dan organisasi mereka di Indonesia dan negara-negara lain untuk memutuskan langkah-langkah apa yang harus diambil untuk mengembangkan dan memprofesionalkan organisasi mereka dan gerakan PBR untuk kemajuan anggotanya.

1.2. Istilah kunci, definisi, ruang lingkup dan konteks

Pekerjaan berbasis rumahan: Pekerjaan rumahan dan pekerjaan mandiri

Ada banyak diskusi tentang sifat pekerjaan informal yang sebagian besar dilaksanakan oleh perempuan, dan definisi pekerjaan berbasis rumahan dan pekerjaan rumahan. Dalam laporan ini istilah pekerja berbasis rumahan merujuk pada dua jenis pekerja yang melaksanakan pekerjaan berbayar di atau di sekitar rumah mereka:

- Pekerja rumahan: Pekerja sub-kontrak yang dependen yang bekerja secara langsung atau tidak langsung untuk pemberi kerja atau perantaranya, biasanya secara borongan – yang jugadikenal sebagai pekerja borongan, pekerja luar atau pekerja dalam sistem *putting-out*.
- Pekerja wiraswasta yang mandiri: Pekerja independen yang merancang, memproduksi dan memasarkan produk mereka sendiri tetapi tidak bisa dianggap menjalankan usaha kecil.

Istilah pekerjaan berbasis rumahan dan pekerjaan rumahan tidak mencakup:

- Pekerjaan perawatan tidak berbayar di rumah sendiri.
- Pekerjaan rumah tangga dan pekerjaan perawatan berbayar di rumah tangga orang lain.
- Produksi subsisten untuk konsumsi rumah tangga.

Baik pekerjaan rumahan maupun pekerjaan mandiri melibatkan produksi untuk pasar, tetapi ada perbedaan mendasar. Pekerja rumahan berada di dalam sebuah hubungan kerja – yang seringkali bersifat kompleks, tersembunyi dan tidak diakui – dengan pemberi kerja, biasanya melalui satu perantara atau lebih, sementara pekerja wiraswasta mandiri harus mengidentifikasi outlet pemasaran mereka sendiri.

Kedua kelompok tersebut, terutama pekerja mandiri tetapi juga pekerja sub-kontrak biasanya didefinisikan dan diperlakukan sebagai pengusaha mikro, sekalipun pekerja rumahan adalah pekerja sub-kontrak yang dependen dan pekerja mandiri bukan pengusaha sepenuhnya. Perempuan yang bekerja di rumah, memproduksi barang untuk sub-kontraktor atau menjual produk atau jasa mereka di komunitas lokal mereka, biasanya hanya mampu mendapatkan penghasilan pas-pasan. Namun dalam hal kebijakan, mereka dianggap sebagai calon pelaku usaha kecil yang dengan dukungan yang tepat dapat mengurus bisnis dan kebutuhan perlindungan sosial mereka sendiri, hal yang kedua ini melalui penyediaan perawatan kesehatan dan dana pensiun pribadi dari keuntungan dan tabungan mereka. Namun, realitas untuk sebagian besar pekerja ini adalah bahwa mereka tidak memiliki modal untuk berinvestasi, tidak memiliki akses ke pinjaman dan tidak memiliki potensi atau prospek untuk berkembang menjadi bisnis yang layak. Mereka tidak atau sedikit memiliki akses ke infrastruktur dan layanan pengembangan bisnis yang diperlukan dan mereka seringkali dikecualikan dari undang-undang ketenagakerjaan dan perlindungan sosial paling dasar.

PBR biasanya melibatkan keluarga sebagai pekerja tidak dibayar, misalnya pasangan, anak atau anggota rumah tangga lainnya, secara rutin atau tidak rutin, misalnya saat musim ramai. Kelompok perempuan juga bisa bekerja bersama di atau di sekitar rumah mereka, dan pengaturan informal antara mereka mungkin bervariasi. Dalam beberapa kasus, perempuan yang bertindak sebagai perantara dalam memperoleh pesanan kerja, berbagi pekerjaan dan pembayaran secara sama dengan orang lain. Dalam kasus lain, perantara menjadi sub-kontraktor atau pemberi kerja, yang mengambil komisi dari pembayaran.

Sebagaimana disebutkan dalam studi kasus, penting untuk terus mengingat perbedaan antara pekerja rumahan dependen dan pekerja mandiri independen untuk keperluan statistik, hukum dan kebijakan. Namun, dalam praktiknya, banyak PBR termasuk dalam zona peralihan abu-abu antara sepenuhnya independen dan sepenuhnya dependen:

- PBR Sub-kontrak bukanlah wiraswasta yang sepenuhnya independen atau karyawan yang sepenuhnya dependen. Mereka biasanya harus menyerap banyak biaya dan resiko produksi, termasuk: membeli atau menyewa dan memelihara peralatan; menyediakan ruang kerja dan membayar biaya utilitas; membeli bahan atau input lainnya; dan membayar transportasi. Mereka tidak memiliki perlindungan hukum dan bekerja tanpa bantuan dan pengawasan langsung dari orang-orang yang mengkontrakkan pekerjaan kepada mereka.
- Pekerja wiraswasta berbasis rumahan tidak sepenuhnya independen karena mereka memiliki akses terbatas terhadap modal, pengetahuan tentang pasar terbatas, daya tawar terbatas, dan kendali terbatas dalam transaksi komersial.

Pekerja rumahan dan pekerja mandiri memiliki banyak kesamaan, misalnya ketidakrutinan pekerjaan, pendapatan rendah, kondisi kerja dan kondisi hidup buruk yang seringkali di rumah di bawah standar dan kurangnya akses ke layanan dukungan publik atau swasta. Kedua kelompok tersebut juga kurang memiliki suara dalam pengambilan keputusan tentang kebijakan dan layanan publik yang sangat penting untuk produktivitas mereka, misalnya kebijakan alokasi lahan dan perumahan, serta layanan infrastruktur dan transportasi dasar.

Dalam praktiknya, kedua kelompok melakukan kedua jenis pekerjaan tergantung pada apa yang tersedia pada titik waktu tertentu, menyelesaikan pesanan bila tersedia, mencari outlet pasar ketika pesanan sepi atau mendapatkan penghasilan melalui berdagang kaki lima atau pekerjaan rumah tangga, karena mereka tidak berpenghasilan bila tidak bekerja. Mereka sebagian besar adalah perempuan, yang banyak di antaranya hanya bisa melaksanakan pekerjaan berbayar dari rumah karena adanya tugas perawatan rumah tangga atau keluarga dan/atau karena norma-norma gender dalam budaya, agama atau sosial yang mengurung perempuan di dalam rumah. Oleh karena itu, untuk tujuan pengorganisasian, kebutuhan kedua kelompok tersebut biasanya ditangani secara bersama.

PBR dalam laporan ini berkutat dengan strategi bertahan, menyambung hidup di pinggiran. Kelompok-kelompok PBR lain, misalnya pelaku bisnis dan profesional berupah besar yang bekerja dari rumah, serta pekerja jarak jauh (*teleworker*) tidak dicakup dalam laporan ini karena mereka pada umumnya lebih terlindungi oleh hukum, dan lebih terdidik dan berupah lebih tinggi.

Di seluruh dunia, sejak 1980-90an, karena globalisasi, liberalisasi ekonomi dan fleksibilisasi dalam pekerjaan, telah muncul tren meningkatkan sub-kontrak dan wiraswasta. Akibatnya, jumlah PBR dan pekerja informal lain berkembang pesat di berbagai titik dalam rantai pasokan, dengan pekerja rumahan berada di ujung rantai ini. Namun, sulit untuk memberikan perkiraan tepat jumlah PBR di negara-negara dan secara global, dan, untuk alasan ini, ada manfaatnya bila melihat populasi lebih besar di mana mereka merupakan satu bagian darinya, yaitu pekerja perekonomian informal.

Perekonomian informal

Jutaan orang, termasuk PBR, mencari nafkah di perekonomian informal. ILO memperkirakan² bahwa, secara global, antara 45 hingga 90 % pekerja berada di perekonomian informal. Pangsa perempuan di perekonomian informal lebih tinggi dari laki-laki di sebagian besar negara. Kelompok-kelompok populasi, misalnya anak, orang muda dan orang tua, etnis minoritas, migran dan penyandang masalah kesehatan, misalnya disabilitas atau HIV, juga ada secara tidak proporsional di dalam perekonomian informal.

Perekonomian informal³ mengacu pada semua kegiatan ekonomi yang, secara hukum atau secara praktik, tidak dicakup atau dicakup secara kurang memadai oleh pengaturan formal. Ini terdiri dari pekerja dan pengusaha yang seringkali tidak diakui atau dilindungi di bawah kerangka hukum dan peraturan nasional. Kesulitan yang dihadapi oleh pekerja perekonomian informal meliputi kurangnya akses ke infrastruktur, layanan dan pasar, tidak diakuinya hak-hak ketenagakerjaan, dan kurangnya perlindungan sosial.

Unit-unit ekonomi – termasuk perusahaan, pengusaha dan rumah tangga – dalam perekonomian informal terdiri dari:

- Unit yang mempekerjakan tenaga kerja upahan.
- Unit yang dimiliki oleh perorangan yang bekerja secara mandiri, baik sendiri ataupun dengan bantuan pekerja keluarga yang berkontribusi.
- Koperasi dan unit ekonomi sosial dan solidaritas.

Pekerja di perekonomian informal, khususnya meliputi:

- Mereka yang berada di perekonomian informal yang memiliki dan mengoperasikan unit-unit ekonomi:
 - ◆ pekerja mandiri;
 - ◆ pemberi kerja; dan
 - ◆ anggota koperasi dan unit ekonomi sosial dan solidaritas.
- Pekerja keluarga yang berkontribusi, terlepas dari apakah mereka bekerja di unit-unit ekonomi di perekonomian formal maupun informal.
- Karyawan yang memegang pekerjaan informal di atau untuk perusahaan formal, atau di atau untuk unit-unit ekonomi di perekonomian informal, termasuk tetapi tidak terbatas pada karyawan di sub-kontrak dan di rantai pasokan, atau sebagai pekerja rumah tangga berbayar yang dipekerjakan oleh rumah tangga.
- Pekerja dalam hubungan kerja yang tidak diakui atau tidak diatur.

Perekonomian informal bersifat universal dan sangat beragam. Perusahaan dan pekerjaan informal terus ada baik di negara berpenghasilan tinggi maupun rendah, dan indikasinya adalah bahwa perekonomian informal tumbuh di banyak negara. Mendefinisikan dan mengukur perekonomian informal adalah pekerjaan yang menantang yang sedang dalam proses. Pada tahun 1993, Konferensi Internasional Ahli Statistik Ketenagakerjaan (ICLS) ke-15 mengadopsi sebuah definisi berbasis perusahaan untuk **sektor informal** yang meliputi lapangan pekerjaan dan produksi di perusahaan kecil atau tidak terdaftar yang tidak berbadan hukum. Pada tahun 2003, 10 tahun kemudian, ICLS ke-17 mendefinisikan **pekerjaan informal atau lapangan kerja informal** sebagai “semua pengaturan kerja

yang tidak memberikan kepada individu perlindungan hukum atau sosial melalui pekerjaan mereka, sehingga membuat mereka lebih rentan terhadap resiko ekonomi dibandingkan orang lain, terlepas dari unit ekonomi dimana mereka bekerja atau beroperasi di dalamnya adalah perusahaan formal, perusahaan informal ataupun rumah tangga.”⁴

Dimensi gender yang penting dari sektor informal adalah⁵:

- Lebih tinggi persentase perempuan yang aktif secara ekonomi, dibandingkan laki-laki, berada di sektor informal.
- Mayoritas perempuan di sektor ini adalah pedagang dan produsen wiraswasta, pekerja lepas, atau pekerja sub-kontrak, dan relatif sedikit yang merupakan pemberi kerja-pemilik yang mengupah orang lain untuk bekerja untuk mereka.
- Jenis dan skala kegiatan antara laki-laki dan perempuan cenderung berbeda: Di banyak negara, pedagang perempuan cenderung memiliki operasi berskala lebih kecil dan berdagang barang pangan sementara pedagang laki-laki cenderung memiliki operasi berskala lebih besar dan berdagang barang non-pangan.
- Sementara pendapatan rata-rata baik perempuan maupun laki-laki lebih rendah di sektor informal daripada di sektor formal, kesenjangan gender dalam upah dan pendapatan tampak lebih tinggi di sektor informal. Ini terutama karena pendapatan informal cenderung menurun saat orang berpindah di jenis-jenis pekerjaan berikut: pemberi kerja – wiraswasta – pekerja lepas –pekerja sub-kontrak. Perempuan kurang terwakili dalam kegiatan berpenghasilan tinggi dan terlalu banyak terwakili dalam kegiatan berpenghasilan rendah. Sebagian besar pekerja rumahan sub-kontrak, yang mendapatkan upah terendah di seluruh dunia, adalah perempuan. Bahkan bila mereka adalah wiraswasta dalam perdagangan atau produksi kecil, perempuan cenderung berpenghasilan lebih rendah dibandingkan laki-laki.

Dimensi kerja dan gender dalam pekerjaan berbasis rumahan

Mayoritas pekerja berbasis rumahan ditemukan di bidang manufaktur dan perdagangan, tetapi mereka juga bergerak di bidang jasa dan dalam memproduksi/mengumpulkan dan mengolah sumber daya pertanian, hutan dan laut.

Sementara kemajuan dicapai dalam mengukur pekerjaan informal di dalam dan di luar perekonomian informal, pekerjaan berbasis rumahan tidak ditangkap secara memadai di dalam sistem pengumpulan data lokal, nasional dan internasional. Oleh karena itu, kerja dan kontribusi PBR pada keluarga mereka, masyarakat dan perekonomian sebagian besar tetap tidak diakui dan tidak terlihat dalam statistik resmi. Ini karena survei statistik mungkin tidak mencakup semua pertanyaan relevan yang diperlukan untuk mengidentifikasi kelompok ini, misalnya pertanyaan tepat tentang ‘tempat kerja’ Berbagai pengaturan kerja informal saat ini juga tidak mudah ditangkap di klasifikasi yang ada, dan sistem klasifikasi internasional dan nasional tidak cukup rinci untuk mencakup semua jenis pekerjaan informal, terutama pekerjaan informal perempuan.⁶

Bukti yang ada menunjukkan tiga fakta dasar tentang dimensi kerja PBR:

- PBR merupakan sumber lapangan kerja penting di berbagai belahan dunia, yang seringkali dilaksanakan oleh migran.
- PBR merupakan sumber lapangan kerja yang sangat penting bagi perempuan, terutama bagi perempuan yang kurang beruntung secara ekonomi dan sosial.

- PBR membentuk porsi signifikan tenaga kerja di industri-industri utama, misalnya industri tekstil dan garmen, industri kulit, pembuatan karpet dan elektronik.

Kerja layak

Kerja layak mengacu pada pekerjaan produktif yang dilaksanakan dalam kondisi kebebasan, kesetaraan, keamanan dan martabat manusia yang mana perempuan dan laki-laki memiliki akses secara setara. Kerja layak menyimpulkan aspirasi masyarakat dalam kehidupan kerja mereka. Kerja layak melibatkan peluang atas pekerjaan yang produktif dan memberikan pendapatan yang adil, keamanan di tempat kerja dan perlindungan sosial bagi keluarga, prospek yang lebih baik untuk pengembangan diri dan integrasi sosial, kebebasan bagi orang untuk mengungkapkan keprihatinan mereka, berorganisasi dan berpartisipasi dalam keputusan yang berdampak pada kehidupan mereka, dan persamaan kesempatan dan perlakuan bagi semua perempuan dan laki-laki.

Kerja layak yang produktif merupakan kunci untuk mencapai globalisasi yang adil dan penanggulangan kemiskinan. Agenda kerja layak ILO bertujuan menciptakan lapangan pekerjaan yang lebih banyak dan lebih baik, menegakkan hak di tempat kerja, memberikan perlindungan sosial, termasuk kerja aman dan jaminan sosial dan memastikan representasi adil dari semua perempuan dan laki-laki dalam mencapai tujuan ini melalui dialog sosial.

Pemberdayaan

Karena penggunaannya yang berkembang luas ada beragam pemahaman terhadap istilah pemberdayaan. Istilah ini juga digunakan di banyak konteks berbeda dan oleh banyak organisasi berbeda. Meskipun istilah ini sering digunakan dalam kerja pengembangan, namun jarang didefinisikan.⁷ Ini bisa menghantarkan pada hasil yang tidak jelas atau dampak negatif yang tidak diinginkan.

Definisi berikut ini⁸ menangkap istilah tersebut sebagai berikut: Pemberdayaan adalah tentang orang –baik laki-laki maupun perempuan –yang mengambil kendali atas hidup mereka: menetapkan agenda mereka sendiri, mendapatkan keterampilan, membangun kepercayaan diri, memecahkan masalah dan mengembangkan kemandirian. Tidak ada orang yang bisa memberdayakan orang lain: hanya individu yang bisa memberdayakan diri sendiri untuk membuat pilihan dan berbicara. Namun, lembaga dapat mendukung proses yang dapat menumbuhkan pemberdayaan diri individu atau kelompok.

Pemberdayaan adalah proses di mana individu meraih kekuatan, dengan kekuatan yang harus dipahami bukan dalam hal dominasi ('kekuatan atas'), melainkan sebagai kekuatan kreatif ('kekuatan untuk'), kekuatan bersama ('kekuatan dengan') dan kekuatan pribadi ('kekuatan dari dalam'). Gerakan perempuan, sejak lama, menekankan pentingnya meningkatkan 'kekuatan untuk, dengan dan di dalam' perempuan. Jadi, sementara mencapai kesetaraan gender adalah tentang membalikkan dominasi yang tidak semestinya oleh laki-laki atas perempuan, tujuannya bukanlah semakin besarnya dominasi perempuan atas laki-laki. Tujuannya adalah tentang persamaan kesempatan, pendapatan dan perlakuan untuk laki-laki maupun perempuan, yang menghasilkan 'lebih banyak kekuatan untuk, dengan dan di dalam' untuk kedua jenis kelamin dan situasi menang-menang untuk semua.

Definisi pemberdayaan yang lebih instrumental dapat ditemukan, antara lain, di Bank Dunia⁹ yang mendefinisikan pemberdayaan sebagai “perluasan aset dan kemampuan masyarakat miskin untuk berpartisipasi dalam, berunding dengan, mempengaruhi, mengendalikan dan memegang lembaga-lembaga akuntabel yang berdampak pada kehidupan mereka” dan “pemberdayaan adalah proses meningkatkan aset dan kemampuan perorangan atau kelompok untuk membuat pilihan-pilihan yang bertujuan dan untuk mengubah pilihan-pilihan tersebut menjadi tindakan-tindakan dan hasil-hasil yang diinginkan.”

Namun, pemberdayaan dalam arti memiliki lebih banyak pilihan tidak secara otomatis berarti mencapai otonomi, kesetaraan gender, dan penghormatan terhadap hak asasi, hak perempuan dan hak pekerja. Pemberdayaan merupakan sebuah tujuan dan juga proses. Oleh karena itu, penting untuk memahami bahwa pemberdayaan adalah proses dari bawah ke atas (*bottom-up*) dan tidak dapat diberikan dari atas ke bawah (*top-down*). Pemberdayaan paling baik didefinisikan sebagai perluasan ‘kekuasaan’ dan ‘otonomi’ di seluruh siklus kehidupan perempuan dan laki-laki dan prakarsa pemberdayaan yang berhasil benar-benar memungkinkan mereka untuk membuat pilihan terinformasi sendiri di bidang psikologi, sosial, ekonomi dan politik.

Praktik baik¹⁰

Di dalam laporan ini praktik baik didefinisikan sebagai sesuatu yang bisa berjalan dengan suatu cara tertentu dalam mengorganisir dan memberdayakan PBR, mencapai kerja layak dan perlindungan sosial untuk PBR, dan membangun organisasi PBR yang berkelanjutan. Mendokumentasikan praktik baik tentang bagaimana PBR mengorganisir diri dan bagaimana mereka berhasil meningkatkan posisi mereka berarti mendokumentasikan dan merekam hasil-hasil positif dan langkah-langkah yang dibuat untuk mencapai tujuan-tujuan ini:

- Praktik baik adalah sesuatu yang benar-benar telah dicoba dan terbukti bisa berjalan. Ini berbeda dari apa yang mungkin merupakan ide baik tetapi belum dicoba. Praktik baik bisa merepresentasikan kerja yang sedang berjalan, misalnya temuan awal, atau hasil akhir.
- Satu kriteria penting untuk memilih praktik baik adalah potensi kebermanfaatannya untuk orang lain dalam merangsang ide-ide baru atau memberikan panduan tentang bagaimana seseorang bisa menjadi lebih efektif.
- Harus ada bukti bahwa praktik tersebut memang efektif, meskipun ‘bukti’ pasti atau kuat mungkin tidak sangat penting.
- Sebuah praktik baik dapat merepresentasikan jenis praktik apapun, kecil atau besar dan bisa terjadi di tingkat manapun. Praktik baik dapat berkisar dari kegiatan-kegiatan tingkat kebijakan yang luas hingga praktik di tempat kerja. Praktik baik dapat mencakup pergeseran transformasional dalam hukum, kebijakan dan strategi atau melibatkan seluk-beluk proses, kegiatan atau prosedur tertentu yang ‘membuat sesuatu berjalan’.
- Meskipun undang-undang, kebijakan, program, langkah atau praktik (lama atau baru) mungkin belum sempurna, namun penting untuk mencatat keberhasilan kecil dan besar, yakni, perubahan substantif atau langkah-langkah positif dalam arah yang benar, yang berguna untuk berbagi dengan orang dan organisasi lain.
- Tidak musti praktik baik disalin dari satu kondisi ke kondisi lain karena apa yang bisa berjalan di satu tempat mungkin tidak bisa berjalan di tempat lain. Namun, intervensi yang berhasil dapat memberikan ‘ilham’ dan menginspirasi ide-ide untuk kemungkinan adaptasi dan cara-cara baru melihat hal-hal tertentu.

- Kriteria untuk menentukan apa yang membuat sebuah praktik menjadi 'baik' adalah: relevansi dan daya tanggap dalam menangani kebutuhan PBR; dampak, efektivitas dan efisiensi; kreativitas dan inovasi; keberlanjutan dan kemungkinan bisa ditiru.
- Informasi tentang 'praktik buruk', 'isu-isu yang harus dihindari' atau 'langkah-langkah untuk mencegah dampak negatif yang tidak diinginkan' juga bisa dimasukkan. Ini karena belajar dari kesalahan dan bagaimana mengatasi kendala atau faktor penghambat dapat lebih berguna untuk orang lain daripada 'kisah sukses' yang sempurna.

1.3 Isi laporan secara singkat

Bab 2 memperkenalkan organisasi-organisasi PBR yang dicakup di studi kasus, dan memberikan gambaran singkat lingkungan lebih besar di mana PBR dan organisasi dukungan mereka beroperasi di negara-negara bersangkutan bila perlu. Bab 3 menjelaskan dan menganalisa pengalaman dan pembelajaran PBR dan organisasi mereka. Bab ini menyoroti praktik baik dan menarik pelajaran dari organisasi PBR yang diuraikan dalam studi kasus. Bab ini menguraikan prinsip-prinsip dan strategi-strategi kunci, serta beberapa langkah utama dalam mengorganisir, mengembangkan dan memberdayakan PBR, mempromosikan kondisi kerja dan kondisi hidup yang layak untuk PBR, dan membangun organisasi PBR yang berkelanjutan. Bab 4 menarik kesimpulan, merangkum pelajaran kunci dan memberikan saran untuk aksi mendatang oleh PBR dan organisasi dukungan mereka.

2. Organisasi pekerja berbasis rumahan dan lingkungan mereka

Bab ini memberikan gambaran singkat mengenai asal-usul dan karakteristik kunci empat organisasi PBR utama, Centro de Capacitacion para la Mujer Trabajado (CECAM) di Chili, Asosiasi Perempuan Pekerja Mandiri (Self-Employed Women's Association, SEWA) di India, Jaringan Nasional Pekerja Informal di Filipina (PATAMABA) dan organisasi pendukung PBR di Thailand, masing-masing HomeNet Thailand, Asosiasi HomeNet Thailand dan Yayasan untuk Promosi Tenaga Kerja dan Lapangan Kerja (Foundation for Labour and Employment Promotion, FLEP). Bab ini memberikan gambaran tentang undang-undang perlindungan yang ada untuk wiraswasta dan pekerja rumahan dan lingkungan yang lebih besar, dan memberikan gambaran tentang tujuan utama, capaian dan tantangan organisasi PBR di masing-masing empat negara tersebut.

2.1 CECAM di Chili

Studi kasus ini mendokumentasikan kerja yang dilakukan di Chili dari tahun 1999 hingga 2006 untuk membangun organisasi PBR. Pada tahun 1994, tiga pemimpin perempuan yang merupakan tahanan politik di bawah kekuasaan militer rezim Pinochet mendirikan Ana Clara, sebuah organisasi hak-hak ketenagakerjaan perempuan untuk mendukung kaum perempuan diserikat pekerja. Menyusul adopsi Konvensi Pekerjaan Rumahan No. 177 pada Konferensi Perburuhan Internasional pada tahun 1996, Ana Clara mulai menjangkau pekerja berbasis rumahan melalui jaringan serikat pekerja perempuan mereka dan tokoh masyarakat di Santiago dan bagian-bagian lain Chili pada tahun 1999. Kontak dilakukan dengan sekitar 100 pekerja berbasis rumahan melalui survei sederhana. Mereka berpartisipasi dalam serangkaian pertemuan lokal dan pada tahun 2000, sebuah pertemuan nasional mengumpulkan 70 pekerja berbasis rumahan untuk membangun identitas bersama sebagai pekerja perempuan, mengidentifikasi kebutuhan mereka, mencari solusi untuk masalah mereka dan mengeksplorasi berbagai bentuk pengorganisasian bersama.

Pada tahun 2001, Ana Clara menjadi mitra dalam sebuah program internasional untuk mendukung bentuk-bentuk pengorganisasian PBR baru, yang dikoordinasi Pekerja Rumahan Seluruh Dunia (Home Workers Worldwide, HWW), sebuah organisasi yang bermarkas di Inggris yang mendukung organisasi PBR di berbagai negara. Program ini didanai oleh Departemen Pembangunan Internasional Pemerintah Inggris yang terdiri dari penelitian tindakan sistematis, pengorganisasian, pengembangan kapasitas di kalangan pekerja berbasis rumahan dan advokasi kebijakan untuk memperbaiki situasi mereka. Proses yang terlibat dalam program yang kemudian dikenal sebagai program pemetaan, terdiri dari enam tahap utama: membangun kontak dengan pekerja berbasis rumahan; mengorganisir pertemuan; membentuk tim penelitian; pemetaan horisontal dan vertikal

di daerah baru; pelatihan dan pendidikan; dan membentuk organisasi. Pada tahun 2003, Ana Clara mengganti nama organisasinya sebagai Centro de Capacitacion para la Mujer Trabajadora (Pusat Pelatihan untuk Perempuan Pekerja, CECAM).

Lingkungan hukum dan kebijakan

Mayoritas negara di Amerika Latin memiliki suatu bentuk undang-undang untuk melindungi pekerja rumahan yang dependen, tetapi di Chili, peraturan tentang pekerjaan rumahan tahun 1931 dicabut pada tahun 1980an oleh pemerintah Pinochet, yang dengan demikian menyingkirkan keberadaan kontrak kerja bagi mereka yang bekerja di rumah. Pada tahun 1992, Undang-undang Nomor 19250 'memperbolehkan kemungkinan mengakui hubungan kerja (dan dengan demikian kontrak kerja), jika semua unsur yang diperlukan bisa dibuktikan'. Menurut CECAM, tidak efisiennya pelaksanaan UU ini membuat tetap kurangnya perlindungan bagi pekerja rumahan.

Pada akhir tahun 2001, undang-undang ketenagakerjaan membuat pengecualian untuk pekerjaan jarak jauh (*telework*) yang menetapkan bahwa pekerja jarak jauh (*teleworker*) yang memiliki kontrak kerja dengan sebuah perusahaan bisa bekerja di rumah dan tetap memiliki hak-hak ketenagakerjaan dan jaminan sosial mereka. Namun, pekerja rumahan sub-kontrak tetap tidak mendapatkan pengakuan hukum yang efektif. Demikian pula, pekerja mandiri didiskualifikasi dari perlindungan tenaga kerja karena mereka dianggap sebagai pengusaha mikro mandiri.

Namun, ada satu ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan (Pasal 216) yang memfasilitasi pengorganisasian. Peraturan ini memungkinkan pendirian cabang serikat pekerja lokal, dengan syarat 25 anggota terdaftar, dan ini kemudian dikurangi menjadi delapan anggota. Ini memungkinkan untuk mengorganisir kelompok-kelompok lokal baik sebagai serikat pekerja atau, jika pekerja berbasis rumahan lebih menyukai format lain, sebagai bengkel kerja tenaga kerja, di mana kelompok-kelompok perempuan bekerja bersama untuk membuat produk dan memasarkannya. Bahkan dengan ketentuan hukum ini, pihak berwenang pada awalnya enggan untuk mendaftarkan organisasi pekerja mandiri sebagai serikat pekerja tetapi CECAM bisa menggunakan ayat (c) dari pasal di atas yang menetapkan bahwa adalah mungkin untuk mendirikan sebuah serikat pekerja untuk pekerja yang tidak bergantung pada seorang pemberi kerja.

Tujuan, capaian dan tantangan utama

Sejak awal, tujuan Ana Clara adalah mendukung PBR membentuk sebuah badan berbasis anggota tersendiri, yang independen dari Ana Clara dan diarahkan oleh PBR sendiri. Dengan mengubah nama Ana Clara menjadi Centro de Capacitacion para la Mujer Trabajadora (CECAM: Pusat Pelatihan untuk Perempuan Pekerja) pada tahun 2003, lembaga dukungan ini menegaskan visi perannya sendiri sebagai sebuah organisasi dukungan kecil yang fokus pada pelatihan, pendidikan dan koordinasi.

Pada tahun 2004, upaya-upaya CECAM dan organisasi-organisasi PBR telah menghasilkan, pertama-tama, pengumpulan informasi tentang kelompok pekerja yang hingga sekarang tidak terlihat ini di Santiago, ibukota Chili dan di kota besar kedua, Concepcion, dan daerah sekitarnya. Survei dilakukan dengan 1.334 pekerja berbasis rumahan. Hasil utamanya adalah:

- Pekerja berbasis rumahan ditemukan di sektor-sektor perekonomian berikut: 41% di tekstil dan pakaian; 23% di pengolahan makanan dan 20% di alas kaki. Sektor-sektor lain meliputi industri percetakan, layanan umum dan kerajinan. Pekerjaan berbasis rumahan di daerah perdesaan terdiri dari pengolahan produk alam misalnya wool (alpaka), rumput laut dan hasil hutan.
- Meskipun minoritas laki-laki ditemukan di pekerjaan berbasis rumahan, CECAM memfokuskan survei tersebut (dan kegiatan pengorganisasian dan pengembangan kapasitas) pada PBR perempuan. Mayoritas perempuan yang disurvei berusia antara 20 dan 40 tahun. Kepala keluarga (tunggal, cerai hidup atau cerai mati) membentuk proporsi sangat besar, dan 27% bergantung pada pekerjaan berbasis rumahan sebagai satu-satunya sumber pendapatan mereka.
- Baik pekerja rumahan maupun pekerja mandiri sama-sama berpendapatan rendah dan bekerja tanpa ada suatu bentuk perlindungan ketenagakerjaan atau perlindungan sosial. Dari 933 perempuan yang ditanya tentang pendapatan bulanan mereka dari pekerjaan berbasis rumahan pada tahun 2001, 406 mampu menghitung sebuah angka perkiraan: 80% berpenghasilan di bawah upah minimum; 13% di sekitar upah minimum dan hanya 7% berpenghasilan di atas upah minimum.
- Lebih dari separuh PBR hanya bisa mengakses layanan kesehatan gratis di pusat-pusat pemerintah untuk fakir miskin, dan lebih dari 9 dari setiap 10 orang tidak bisa membayar iuran skema pensiun atau menabung untuk hari tua mereka.
- Bagi banyak orang, perhatian utamanya adalah mendapatkan pekerjaan rutin. Sebagian perempuan mengkombinasikan pekerjaan berbasis rumahan dengan kegiatan-kegiatan lain, misalnya berdagang kaki lima, daur ulang kertas, pekerjaan hortikultura musiman, atau pekerjaan rumah tangga untuk mendapatkan nafkah.

Kerja pengorganisasian juga berkembang. Pada akhir tahun 2004, struktur PBR nasional dan regional telah ada, dan sekitar 750 perempuan berorganisasi di 15 organisasi PBR independen lokal. Ini meliputi 6 serikat pekerja campuran pekerja rumahan dan pekerja mandiri, 3 bengkel kerajinan kerja yang terorganisir di sekitar produksi barang, 1 kelompok pembuat kerajinan perempuan pribumi, 1 kelompok produsen madu dan 4 kelompok lain.

Contoh pemberdayaan ekonomi melalui aksi kelompok:

- Dalam kasus Caleta Timbes, 200 pemungut rumput laut, setelah penelitian rantai nilai dan proses panjang pendidikan tentang pemasaran dan perundingan bersama, mengembangkan suatu strategi yang memungkinkan mereka menghapuskan beberapa perantara dan berunding langsung dengan perusahaan pembeli. Mereka juga meningkatkan kualitas produk dengan melakukan kendali mutu sendiri, dan melakukan diversifikasi pasar mereka yang, dengan demikian, lebih meningkatkan penjualan. (Lihat juga 4.1.)
- Para perempuan di serikat pekerja pemungut rumput laut di Punta Lavapie, Llico, El Morro, la Conchilla dan Lota Bajo, di pantai provinsi Arauco, diberi pelatihan merawat sumber daya laut dan memungut rumput laut tanpa merusak akar. Mereka belajar bagaimana cara melakukan kendali mutu, sehingga memberikan produk lebih baik untuk harga lebih baik. Mereka juga memulai pemungutan rumput laut baru yang tidak mereka perhitungkan sebelumnya karena ketidaktahuan akan sifat-sifatnya dan menjualnya ke industri farmasi.
- Organisasi kolektif meningkatkan kondisi kerja PBR dependen dan mandiri di sektor tekstil dalam hal menetapkan besaran upah dan mengakses outlet yang lebih banyak dan lebih

baik. 4 kelompok tersebut meliputi: serikat pekerja No. 1 perempuan pekerja berbasis rumahan La Pintana (Santiago) dengan 15 anggota aktif; bengkel kerja produksi La Pintana sektor 2 dengan 11 anggota, serikat pekerja perempuan pekerja berbasis rumahan Rancagua dengan 17 anggota; dan kelompok akar rumput Puente Alto dengan 10 anggota.

Di Chili, advokasi kebijakan baik di tingkat lokal maupun nasional oleh CECAM bekerjasama dengan organisasi pekerja, perempuan dan keagamaan bertujuan untuk menaikkan visibilitas PBR untuk membujuk pihak berwenang agar mengakui keberadaan pekerja berbasis rumahan, mengakui sumbangsih mereka terhadap perekonomian, dan menyediakan layanan yang lebih tepat untuk mereka. Studi kasus di tingkat negara menunjukkan bahwa, secara keseluruhan, prakarsa advokasi dilakukan melalui aliansi semacam itu lebih berhasil di tingkat lokal daripada di tingkat nasional. Sebagaimana di negara lain, dibutuhkan waktu bertahun-tahun dan iklim politik yang mendukung untuk membujuk pemerintah membuat perubahan besar dalam hukum atau kebijakan yang mendukung pekerja, dan hingga berakhirnya proyek di Chili ini pada tahun 2006, kemajuan substansial kecil telah dibuat di tingkat nasional.

Setelah tahun 2004, pendanaan eksternal untuk kerja pengorganisasian CECAM di tingkat masyarakat jauh berkurang dan CECAM menerima pendanaan proyek terutama untuk mendukung pembentukan organisasi PBR di negara-negara lain di Amerika Latin (Bolivia, Brasil dan Meksiko). Setelah tahun 2006, dukungan keuangan semakin berkurang untuk kelanjutan kerja tersebut dan CECAM dibubarkan. Meskipun kelompok-kelompok PBR masih ada, struktur pekerja berbasis rumahan nasional dan regional tidak bisa beroperasi secara independen dan tidak berkelanjutan. Namun, banyak pelajaran yang dipetik dari kerja yang dilakukan pada periode ini yang mungkin berguna untuk mengorganisir PBR, dan pekerja lain di lapangan kerja informal.

2.2 HomeNet, FLEP dan HNTA di Thailand

Sejak tahun 80-an sekelompok LSM di Thailand dari wilayah Utara, Timur Laut, Selatan dan Tengah serta ibukota Bangkok membentuk sebuah jaringan kelompok PBR, yang meliputi pekerja rumahan dan pekerja wiraswasta serta LSM. Jaringan tersebut didukung oleh sebuah proyek sub-regional ILO untuk perlindungan dan pengorganisasian PBR perempuan di Indonesia, Filipina dan Thailand yang didanai oleh Badan Pembangunan Internasional Denmark (Danish International Development Agency, DANIDA). Jaringan tersebut masih terus beroperasi setelah berakhirnya proyek pada tahun 1996. Jaringan tersebut dikenal sebagai HomeNet Thailand (HNT) atau sebagai Jaringan Pekerja Informal di Thai, dan, pada tahun 1998 memiliki sebuah unit koordinasi, yang dikenal sebagai Pusat Studi dan Pengembangan Pekerja rumahan, dan struktur Komite di tingkat lokal, provinsi dan nasional yang mewakili kelompok-kelompok pekerjaan PBR berbasis di masyarakat perdesaan atau perkotaan.

Pada tahun 2003, bagian LSM dari jaringan tersebut melakukan registrasi sebagai *Foundation for Labour and Employment Promotion* (FLEP) yang bertujuan mengembangkan PBR, yang meliputi pekerja rumahan dan pekerja informal lain misalnya petani kontrak dan pekerja rumah tangga. HNT memiliki dewan eksekutif dan komite sendiri tetapi tidak melakukan registrasi dan mengandalkan staf, keuangan dan fasilitas FLEP untuk mengorganisir anggotanya.

Sejak tahun 90-an dan selanjutnya, FLEP dan para anggota jaringan HomeNet Thailand terus memperkuat pekerja rumahan dan kelompok-kelompok pekerjaan pekerja informal lain, misalnya tukang ojek dan pekerja rumah tangga dengan mempromosikan kerja aman dan perawatan kesehatan di kalangan PBR dan menyadarkan otoritas kesehatan lokal dan otoritas-otoritas lain di bidang resiko kerja di PBR agar lebih sensitif dan melalui advokasi kebijakan untuk perlindungan hukum pekerja rumahan dan perlindungan sosial bagi seluruh pekerja perekonomian informal.

Sebuah permulaan dilakukan dengan mengubah jaringan PBR menjadi organisasi berbasis anggota selama 2009 - 2010, ketika HomeNet Thailand menyelenggarakan pelatihan keterampilan dan studi banding untuk 184 pemimpin dan anggota PBR di seluruh negeri dengan dukungan WIEGO. Selain itu, dengan dukungan dari HomeNet Asia Selatan, 36 pemimpin dan organisator mengunjungi SEWA di India dan belajar tentang pengorganisasian berbasis anggota. Pada tahun 2010, para pemimpin dan anggota PBR HomeNet Thailand mengidentifikasi lapangan kerja, upah adil dan jaminan sosial sebagai tiga prioritas utama untuk anggota PBR dan menetapkan tujuan mendirikan sebuah organisasi PBR tersendiri, bernama HomeNet Thailand Association (HNTA).

HNTA berhasil melakukan registrasi pada Kementerian Dalam Negeri sebagai sebuah OBA pada tahun 2013 dengan tujuan sebagai berikut:

- Mempromosikan jaringan kelompok anggota dan pekerja informal.
- Mempromosikan dan mendukung kapasitas ekonomi anggota.
- Mengembangkan dan memberikan dukungan kesejahteraan untuk anggota.
- Melakukan advokasi untuk hukum dan kebijakan untuk perlindungan sosial bagi anggota.
- Mendukung dan melestarikan kearifan, sumber daya dan lingkungan lokal.

Pada tahun 2004, HNTA memiliki 4.500 anggota. Pada tahun 2015 lebih dari 5.000 anggota biasa dari lebih dari 50 kelompok produksi membayar biaya pendaftaran sebesar THB 20 dan iuran keanggotaan tahunan sebesar THB 20. Sebagian besar anggota biasa adalah pekerja berbasis rumahan, termasuk pekerja rumahan dan sebagian adalah pedagang kaki lima, tukang ojek dan pekerja lepas. Para ahli atau perorangan pendukung lainnya bisa diundang untuk bergabung dengan HNTA sebagai anggota luar biasa: mereka tidak memiliki hak suara dan tidak membayar iuran.

Lingkungan hukum dan kebijakan

Pekerja berbasis rumahan dan pekerja informal lain pada umumnya tidak terlindung di bawah undang-undang ketenagakerjaan Thailand yang utamanya mencakup pekerja dalam hubungan formal pemberi kerja-pekerja. Namun, karena advokasi kebijakan oleh, antara lain, HomeNet Thailand dan FLEP, Kementerian Tenaga Kerja mengeluarkan sebuah *Peraturan Menteri tentang Perlindungan Pekerja rumahan B.E. 2547* (2004), untuk secara resmi mengakui pekerja rumahan dan melindungi hak-hak mereka. Peraturan tersebut menetapkan:

- Pekerja rumahan harus berusia sekurang-kurangnya 15 tahun. Pemberian kerja kepada seseorang yang berusia di bawah 15 tahun sebagai pekerja rumahan dilarang keras.
- Pemberi kerja harus membuat kontrak kerja, memberikan satu salinan kepada pekerja, dan memilikinya yang siap untuk diperiksa oleh petugas pengawasan ketenagakerjaan.
- Pemberi kerja dilarang memberikan pekerjaan berbahaya kepada pekerja rumahan.

- Jika pemberi kerja tidak mematuhi undang-undang yang berlaku, pekerja memiliki hak untuk mengadukan kepada pejabat pengawasan ketenagakerjaan atau Pengadilan Perburuhan. Pelanggaran terhadap Peraturan tersebut dianggap sebagai tindak pidana.
- Pemberi kerja dilarang melakukan diskriminasi dalam pekerjaan dan harus mematuhi prinsip persamaan perlakuan antara pekerja laki-laki dan perempuan berkaitan dengan pengupahan.

Setahun kemudian, pada tahun 2005, Departemen Perlindungan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja, Kemenaker, menyusun draft *Undang-undang Perlindungan Pekerja Rumahan* dan Undang-Undang ini mulai diberlakukan pada bulan Mei 2012 dengan ketentuan penting sebagai berikut:

- Pekerjaan rumahan diakui sebagai pekerjaan dan sebagai bagian dari usaha industri.
- Perselisihan ketenagakerjaan antara pemberi kerja dan pekerja rumahan berada di bawah yurisdiksi pengadilan perburuhan.
- Pekerja rumahan harus dibayar dengan upah yang sama untuk pekerjaan dengan jenis, kualitas dan kuantitas serupa dan harus mendapatkan upah yang sama dengan yang diterima oleh pekerja yang dilindungi oleh undang-undang ketenagakerjaan, tanpa memandang apakah pekerja rumahan tersebut adalah laki-laki atau perempuan.
- Perempuan hamil atau anak-anak di bawah usia 15 tahun dilarang bekerja dalam pekerjaan berbahaya atau tidak aman.
- Pekerja rumahan dilarang dipekerjakan untuk bekerja dengan zat-zat berbahaya atau melaksanakan pekerjaan yang bisa berdampak pada kesehatan, keselamatan atau lingkungan.
- Seorang pemberi kerja bertanggung jawab atas perawatan medis dan biaya pemakaman pekerja rumahan yang terluka atau meninggal karena pekerjaan rumahan tersebut, dan bahaya kerja atau cedera karena kerja tidak karena kesengajaan atau kelalaian pekerja rumahan.
- Sebuah Komite Pekerjaan Rumahan akan dibentuk untuk mengusulkan kebijakan tentang perlindungan, promosi dan pengembangan pekerja rumahan. Komite tersebut akan beranggotakan 5 perwakilan dari Kementerian Tenaga Kerja, 1 perwakilan dari Kementerian Perindustrian, dan Kementerian Tenaga Kerja akan menunjuk 3 perwakilan pengusaha, 3 perwakilan pekerja rumahan, dan 3 perwakilan ahli hukum, ekonomi keuangan, atau lingkungan.
- Kementerian Tenaga Kerja akan melakukan pengawasan ketenagakerjaan melalui inspektorat ketenagakerjaannya.

Dalam pandangan FLEP dan HNTA, ada beberapa celah besar dalam undang-undang tersebut yang perlu ditangani. Ini meliputi:

- Definisi pekerja rumahan harus jelas dan mencakup berbagai jenis pekerjaan rumahan yang ada, yang meliputi industri manufaktur, kerajinan tangan dan jasa.
- Jika tidak ada mekanisme pemantauan standar, ada kemungkinan bahwa mediasi akan mewakili kepentingan pengusaha atau kontraktor alih-alih kepentingan pekerja rumahan. Oleh karena itu, Komite Mediasi Perselisihan harus dibentuk, yang beranggotakan organisasi pemerintah daerah dan ahli ketenagakerjaan, untuk menyelesaikan perselisihan melalui mediasi.

- Ahli hak ketenagakerjaan dan hak asasi manusia harus ditambahkan ke Komite Pekerjaan Rumahan di samping para ahli hukum, ekonomi keuangan, atau lingkungan untuk memastikan orientasi berbasis hak di dalam Komite tersebut.
- Partisipasi masyarakat harus didorong dengan merekrut relawan pengawas ketenagakerjaan lokal sebagai asisten untuk pengawas ketenagakerjaan.
- Langkah-langkah untuk promosi dan pengembangan pekerja rumahan harus ditetapkan sebagai hak hukum.¹¹

2.3 MWPRI dan proyek ILO/MAMPU di Indonesia

Pada akhir tahun 90an, LSM, universitas lokal dan pemerintah di Indonesia mulai mengkaji situasi pekerja rumahan dengan dukungan dari proyek ILO tersebut di atas untuk melindungi dan mengorganisir pekerja rumahan. Pada tahun 1996, LSM¹² dan akademisi¹³ mendirikan Mitra Wanita Pekerja Rumahan Indonesia (MWPRI) di Malang, Jawa Timur dengan maksud untuk memperbaiki situasi sosial-ekonomi pekerja berbasis rumahan dan pekerja perekonomian informal Indonesia. Sejak itu, MWPRI berkuat dengan pengembangan organisasi PBR dan mewakili PBR di tingkat lokal, nasional, subregional dan internasional, meskipun skala kegiatan bergantung pada ketersediaan sumber daya eksternal.

Sebagaimana disebutkan di bab pertama, pada tahun 2012 ILO bermitra dengan Kementerian Tenaga Kerja, organisasi pengusaha dan organisasi pekerja untuk meningkatkan akses perempuan ke lapangan pekerjaan layak dan menghapus diskriminasi di tempat kerja dan menjadi bagian dari MAMPU (Maju Perempuan Indonesia untuk Penanggulangan Kemiskinan), sebuah program kerjasama Pemerintah Indonesia dan Pemerintah Australia, untuk meningkatkan akses ke lapangan pekerjaan dan perlindungan sosial dan mata pencaharian bagi perempuan miskin di Indonesia di wilayah-wilayah geografis terpilih. Pada tahun 2013, bekerjasama dengan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri, Proyek ILO/MAMPU meningkatkan keterampilan bisnis PBR perempuan di Sumatera Utara dan mendukung organisasi pekerja rumahan di Jawa Timur. Sejak awal 2014, menyusul reorientasi keseluruhan kerjasama program MAMPU antara Pemerintah Indonesia dan Pemerintah Australia, proyek ILO/MAMPU fokus pada peningkatan kondisi kerja pekerja rumahan, termasuk perempuan penyandang disabilitas di dalam pekerjaan berbasis rumahan.

Lingkungan hukum dan kebijakan

Karena pekerjaan rumahan dilaksanakan oleh perempuan di dan di sekitar rumah mereka, pekerja rumahan seringkali tidak dianggap sebagai pekerja dan pekerja rumah sendiri seringkali tidak menyadari bahwa mereka adalah pekerja. Ada juga pendapat umum di Indonesia bahwa undang-undang ketenagakerjaan hanya berlaku bagi pekerja dalam pekerjaan formal dan bukan untuk pekerja di perekonomian informal. Oleh karena itu, secara umum dianggap bahwa undang-undang ketenagakerjaan tidak mencakup pekerja rumahan dan mayoritas pekerja rumahan tidak memiliki akses ke perlindungan hukum dan perlindungan sosial.

Namun, sebuah kajian ILO¹⁴ tentang undang-undang ketenagakerjaan menunjukkan bahwa pekerja rumahan secara implisit dicakup oleh UU Ketenagakerjaan No. 13 (2003) berdasarkan ketentuan sebagai berikut:

- Pasal 1 (2): Tenaga Kerja adalah setiap individu atau orang yang mampu melakukan pekerjaan guna untuk menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri ataupun untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.
- Pasal 1 (3): Seorang pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Kajian tersebut lebih lanjut menetapkan bahwa pekerja rumahan berada dalam sebuah hubungan kerja dan pengusaha berkewajiban mematuhi berbagai ketentuan UU Ketenagakerjaan No. 13 (2003) sebagai berikut:

- Pasal 1 (5): Pengusaha adalah orang perseorangan atau persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- Pasal 1 (6): Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- Pasal 1 (15): Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
- Pasal 51 (1): Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.
- Pasal 86 (1): Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas a) keselamatan dan kesehatan kerja.
- Pasal 88 (1): Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- Pasal 90 (1): Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum provinsi atau kabupaten/kota atau upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Tujuan dan Capaian

Mengingat kurangnya pemahaman tentang pekerja rumahan sebagai ‘pekerja dalam sebuah hubungan kerja’ di kalangan pengusaha, pejabat pemerintah dan pekerja rumahan sendiri, proyek ILO/MAMPU bekerja bersama pemerintah, asosiasi pengusaha, serikat pekerja, LSM dan PBR untuk meningkatkan kesadaran tentang isu-isu pekerja rumahan dan untuk memfasilitasi dialog kebijakan untuk mengadvokasi pengakuan atas pekerja rumahan sebagai pekerja.

Selain itu, sejak pertengahan 2014 hingga awal 2015, proyek bermitra dengan BITRA di Sumatera Utara, TURC di Jawa Tengah, Yasanti di Yogyakarta dan MWPRI di Jawa Timur untuk menciptakan kesadaran tentang kesetaraan gender dan hak-hak pekerja di kalangan pekerja rumahan dan meningkatkan kondisi kerja mereka dengan memfasilitasi organisasi kelompok-kelompok pekerja rumahan dan meningkatkan kapasitas mereka di berbagai bidang misalnya keterampilan pengorganisasian, kepemimpinan, perundingan dan advokasi, keselamatan dan kesehatan kerja, dan melek keuangan. Para mitra serikat pekerja juga menciptakan kesadaran tentang isu-isu pekerja rumahan untuk mulai memperluas dukungan serikat pekerja kepada pekerja rumahan. Meskipun kerangka waktunya relatif singkat, para mitra proyek mendukung 2.104 pekerja rumahan (1.958 perempuan dan 146 laki-laki) untuk meningkatkan pengetahuan dan kondisi kerja mereka dan sebanyak 34 kelompok pekerja rumahan telah terbentuk yang mencakup 1.197 pekerja rumahan.

Sebuah serikat pekerja rumahan, Serikat Pekerja Rumahan Sejahtera, yang pada awalnya terdiri dari 10 kelompok pekerjaan dengan total sekitar 300 pekerja rumahan, telah didirikan pada bulan Januari 2015 di Sumatera Utara, dan sekurang-kurangnya 429 pekerja rumahan berhasil bernegosiasi dengan pemberi kerja mereka untuk kondisi kerja yang lebih baik, yang menghasilkan, antara lain, kenaikan upah, pemberian tunjangan hari raya, dan pertanggungjawaban biaya produksi.

2.4 PATAMABA di Filipina

Pengorganisasian PBR juga memiliki sejarah panjang di Filipina. Jaringan Nasional Pekerja Informal, Filipina (PATAMABA atau Pambansang Kalipunan ng mga Manggagawang Impormal sa Pilipinas) didirikan pada tahun 2003, yang merupakan perluasan dari Jaringan Nasional Pekerja Berbasis Rumahan (Pambansang Tagapag-ugnay ng Manggagawa sa Bahay) yang didirikan pada tahun 1991. Organisasi akar rumput ini merupakan buah pikiran PBR yang menjadi anggota Asosiasi Filipina Baru (Katipunan ng Bagong Pilipina – KaBaPa), yang dibentuk utamanya oleh perempuan perdesaan pada tahun 1975 dan bergerak di bidang penelitian, pelatihan, pengorganisasian dan pembangunan lembaga organisasi perempuan.

PATAMABA mengorganisir pekerja berbasis rumahan dan pekerja informal lainnya menuju keterlihatan, pengakuan dan partisipasi yang lebih besar para pekerja ini dimasyarakat mereka sendiri dan di masyarakat secara umum, sehingga mereka dapat memperoleh akses ke sumber daya produktif dan perlindungan sosial dan memperoleh kebijakan dan program yang lebih baik untuk para pekerja ini melalui perbaikan undang-undang.

Lingkungan hukum dan kebijakan

Konstitusi Filipina tahun 1987 mengamanatkan agar Negara tersebut menjamin kesejahteraan seluruh pekerja. Pasal II, Bagian 9 menyatakan *“Negara harus mempromosikan tatanan sosial yang adil dan dinamis yang akan ... membebaskan rakyat dari kemiskinan melalui kebijakan-kebijakan yang memberikan pelayanan sosial yang memadai, mempromosikan kesempatan kerja penuh, meningkatnya standar penghidupan, dan meningkatnya kualitas hidup bagi semua”*. Dan Bagian 3 dari Pasal XIII menetapkan: *“Negara harus menjamin hak-hak semua pekerja atas pengorganisasian diri, perundingan dan negosiasi bersama, dan kegiatan bersama yang damai, termasuk hak untuk melakukan pemogokan sesuai dengan undang-undang. Mereka harus berhak atas keamanan kepemilikan, kondisi kerja yang manusiawi, dan upah yang layak. Mereka juga harus berpartisipasi dalam proses kebijakan dan pengambilan keputusan yang berdampak pada hak-hak dan keuntungan mereka sebagaimana mungkin ditetapkan oleh undang-undang.”*

PBR, dipelopori oleh PATAMABA, berhasil melobi penerbitan perlindungan ketenagakerjaan khusus untuk pekerja rumahan. *Undang-undang Ketenagakerjaan* Filipina mengatur tentang mempekerjakan pekerja rumahan industri dan aturan pelaksanaan dan peraturan Pasal 153-155 di Bab 4 (Mempekerjakan Pekerja Rumahan) di *Department Order (DO) 5* untuk mengatur pelaksanaan undang-undang secara populer dikenal sebagai DO 5 ditandatangani pada tahun 1992. DO 5 menegaskan hak-hak pekerja rumahan atas perlindungan ketenagakerjaan sebagai berikut:

- Registrasi organisasi pekerja rumahan, dan pemberi kerja, kontraktor dan sub-kontraktor mereka (dan pemberian bantuan kepada mereka yang telah terdaftar).

- Pembayaran segera untuk pekerjaan rumahan.
- Tingkat output standar berdasarkan kajian waktu dan gerak, perjanjian perseorangan/ bersama antara pemberi kerja dan pekerja; atau konsultasi dengan perwakilan pemberi kerja dan pekerja dalam konferensi tripartit.
- Larangan pekerjaan rumahan dalam produksi bahan peledak, kembang api, racun dan zat beracun lainnya.
- Pengangkatan direktur regional Departemen Tenaga Kerja dan Lapangan Kerja (Department of Labour and Employment, DOLE) untuk mengelola kepatuhan dan mendengarkan pengaduan.

Studi kasus PATAMABA menunjukkan bahwa upaya untuk mendesak kontraktor dan sub-kontraktor agar mendaftar merupakan sebuah kegagalan. Pada kenyataannya, anggota PATAMABA menemukan bahwa undang-undang ketenagakerjaannya mencakup sektor perekonomian formal. Undang-undang tentang standar ketenagakerjaan (upah, jam kerja, manfaat untuk pekerja, dll.) dan hubungan kerja (serikat, perundingan bersama, penyelesaian perselisihan, dll.) sebagian besar berlaku untuk pekerja sektor formal saja karena pemenuhan hak-hak semacam itu memerlukan bukti adanya hubungan formal pemberi kerja-pekerja.

Undang-undang Reformasi Sosial dan Pengentasan Kemiskinan (R.A. 8425) yang mulai berlaku efektif pada tahun 1998, merupakan undang-undang nasional pertama yang mengakui sektor informal sebagai salah satu sektor dasar dalam perekonomian. UU ini mendefinisikan pekerja di sektor informal sebagai *“orang miskin yang menjalankan usaha yang sangat kecil skalanya dan tidak terdaftar pada lembaga pemerintah nasional manapun, dan untuk para pekerja di perusahaan-perusahaan semacam itu yang menjual jasa mereka dengan imbalan upah tingkat subsisten atau kompensasi dalam bentuk lain”*. Pada tahun 2002, Badan Koordinasi statistik nasional, melalui Resolusi No. 15 Seri tahun 2002, merilis definisi resmi sektor informal: *“Sektor informal terdiri dari ‘unit-unit’ yang terlibat dalam produksi barang dan jasa dengan tujuan utama menciptakan lapangan kerja dan pendapatan untuk orang-orang bersangkutan guna untuk memperoleh penghidupan. Unit-unit ini biasanya beroperasi di organisasi tingkat rendah, dengan sedikit atau tanpa pembagian antara tenaga kerja dan modal sebagai faktor produksi. Sektor ini terdiri dari usaha rumah tangga yang tidak berbadan hukum yang merupakan produsen barang pasar dan non-pasar serta produsen jasa pasar. Hubungan kerja, bila ada, didasarkan pada hubungan kerja lepas, hubungan keluarga atau hubungan pribadi dan sosial alih-alih pengaturan formal atau pengaturan kontrak.”*

Studi kasus PATAMABA menyimpulkan bahwa terbatasnya cakupan dan problematisnya pelaksanaan undang-undang tersebut di atas dengan jelas menunjukkan bahwa mekanisme nasional dan lokal yang efektif yang fokus pada kebutuhan dan menjamin hak-hak pekerja informal masih belum ada. Ini merupakan sebuah anomali mengingat fakta bahwa pekerja informal merupakan mayoritas pekerja Filipina.

Tujuan, capaian dan tantangan utama

Di akhir tahun 80-an KaBaPa melakukan sebuah penelitian terhadap PBR perempuan perdesaan dengan dukungan ILO. Pada tahun 1989, lembaga tersebut menjadi bagian dari proyek subregional ILO untuk melindungi dan mengorganisir PBR yang disebutkan di atas. Proyek tersebut mempersatukan pemerintah, organisasi pengusaha dan organisasi pekerja dan PBR untuk memperbaiki situasi PBR.

Dimulai dengan sebuah kelompok 29 pemimpin pekerja rumahan dari sembilan provinsi pada tahun 1989, Jaringan Nasional Pekerja Rumahan di Filipina atau PATAMABA menyelenggarakan Kongres pembentukannya setahun kemudian untuk meningkatkan kesadaran di kalangan pekerja berbasis rumahan, lembaga pemerintah nasional dan lokal dan masyarakat umum tentang masalah, kebutuhan dan prioritas pekerja rumahan. Pelatihan diberikan untuk memfasilitasi organisasi PBR oleh industri atau kerajinan di masyarakat, dan membantu mereka mengembangkan keterampilan sosial dan keterampilan mereka untuk memperoleh penghasilan.

Menyusul penutupan banyak pabrik garmen di akhir tahun 80-an, dan peningkatan lapangan kerja informal selama tahun 90-an, PATAMABA memutuskan untuk memperluas keanggotaannya ke kelompok-kelompok lain di perekonomian informal. Pada Kongres kelimanya pada tahun 2003, organisasi ini berganti nama menjadi Jaringan Nasional Pekerja Informal, Filipina, tetapi tetap menggunakan akronim PATAMABA.

PATAMABA membayangkan sebuah bangsa yang bebas, damai, sejahtera dan demokratis, di mana semua orang menikmati hak asasi manusia, dengan gaya hidup yang berkelanjutan dan ramah lingkungan dan pemberdayaan pekerja yang aktif dan komprehensif di perekonomian informal menuju kemandirian individu dan kolektif. Melalui pengembangan kapasitas dan pengorganisasian berkelanjutan, organisasi ini berusaha untuk:

- Memastikan hak dan meningkatkan kondisi ekonomi, politik dan sosial pekerja di perekonomian informal.
- Mengintegrasikan hak, kebutuhan dan kepentingan perempuan dalam kebijakan dan programnya.
- Membangun jaringan dan hubungan nasional dan internasional untuk mobilisasi sumber daya, pengembangan kapasitas, perencanaan dan pelaksanaan, monitoring dan evaluasi berbagai program dan proyek pembangunan untuk keberlanjutan dan kemandirian.
- Berperan sebagai kendaraan untuk memulai dan mendukung kegiatan yang menangani kebutuhan pekerja informal melalui cabang lokalnya di seluruh negeri.

PATAMABA memiliki anggota perseorangan dan anggota afiliasi. Keanggotaan perseorangan telah mencapai total sekitar 19.000. Mayoritas (98%) adalah perempuan, berusia antara 18 dan 75 tahun yang diorganisir di 300 cabang di 34 provinsi yang terletak di 12 kawasan. Dari jumlah tersebut, 4.102 adalah pekerja rumahan sub-kontrak, 14.986 adalah pekerja mandiri dan 1.667 melakukan keduanya. Pekerja sub-kontrak bekerja menjahit, merajut dan menenun; dan memproduksi kerajinan, patung kertas, tas, bola Natal, aksesoris mode, bordir dan Sawali (anyaman bilah bambu yang digunakan untuk dinding). Anggota pekerja mandiri beternak, menganyam dan atau memproduksi produk berbasis pertanian, tas, sandal, aksesoris mode, barang baru, makanan, kerajinan kayu dan garmen.

Selain pekerja rumahan, PATAMABA yang diperluas juga meliputi 11 anggota kelompok afiliasi dengan identitas hukum mereka sendiri, yang terdiri dari pedagang (pasar, kaki lima dan gerobak dorong), operator transportasi kecil roda tiga/becak dan bancas (perahu), pekerja konstruksi non-korporasi (tukang kayu, tukang batu, tukang pipa yang berbasis proyek), pekerja jasa (kecantikan, tukang cukur, binatu) dan pemuda (advokat muda dan pemuda pekerja).

Selain mendaftarkan PATAMABA pada SEC pada tahun 1991 sebagai LSM non-saham nirlaba, PATAMABA terdaftar sebagai organisasi pekerja pada Departemen Tenaga Kerja dan Lapangan Kerja (DOLE) pada tahun 2005. Organisasi ini juga terdaftar pada Otoritas Pengembangan Koperasi, Komisi Perempuan Filipina (Philippine Commission on Women, PCW) dan Departemen Perdagangan dan

Industri. Cabang-cabang lokal PATAMABA terakreditasi sebagai organisasi masyarakat di beberapa unit pemerintah lokal misalnya Quezon City, Caloocan City, Iloilo City, Davao City, Angono dan Taytay di Rizal, dan Bulacan. Ini memungkinkan mereka untuk menjadi bagian dari badan pengambilan keputusan di tingkat dasar dan untuk memanfaatkan pelatihan dan bantuan mata pencaharian pemerintah, untuk berpartisipasi dalam proses perencanaan dan penganggaran *bottom-up* pemerintah dan untuk menjadi mitra lembaga pemerintah dan swasta dalam program dan proyek untuk pekerja informal.

2.5 SEWA di India

Asosiasi Perempuan Pekerja Mandiri (Self-Employed Women's Association, SEWA) lahir pada tahun 70-an sebagai serikat pekerja perempuan pekerja mandiri. Organisasi ini tumbuh dari Asosiasi Buruh Tekstil (Textile Labour Association, TLA), serikat pekerja tekstil India tertua dan terbesar yang didirikan pada tahun 1920 oleh seorang perempuan, Anasuya Sarabhai. Inspirasi untuk serikat tersebut berasal dari Mahatma Gandhi, yang memimpin sebuah pemogokan pekerja tekstil yang berhasil pada tahun 1917. Dia yakin akan tercipta kekuatan yang terorganisir positif dengan membangkitkan kesadaran pekerja. Dengan mengembangkan kesatuan serta kepribadian, seorang pekerja akan mampu menahan dirinya melawan tirani dari pengusaha atau negara. Untuk mengembangkan kekuatan ini dia percaya bahwa sebuah serikat pekerja harus mencakup semua aspek kehidupan pekerja baik di pabrik maupun di rumah.

Ideologi Mahatma Gandhi dan benih-benih feminis yang ditanam oleh Anasuya Sarabhai menghantarkan pada penciptaan Sayap Perempuan (Women's Wing) TLA pada tahun 1954 yang pada awalnya utamanya bergerak dalam pelatihan keterampilan dan kesejahteraan untuk para istri dan anak perempuan pekerja pabrik. Lingkup TLA diperluas pada awal 1970-an ketika sebuah survei mengkaji keluhan para penjahit perempuan tentang eksploitasi oleh kontraktor dan mengungkapkan sejumlah besar pekerja perempuan tak tersentuh oleh perlindungan hukum dan serikat pekerja.

Pada tahun 1971, sekelompok kecil perempuan migran yang bekerja sebagai penarik keranjang di pasar kain Ahmedabad datang ke TLA dengan kontraktor tenaga kerja mereka untuk mencari perumahan bagi para perempuan tersebut karena mereka tinggal di jalanan tanpa tempat tinggal. Mereka berbicara dengan Ela Bhatt, ketua Sayap Perempuan TLA, dan dia mengikuti mereka ke tempat mereka tinggal dan bekerja. Di sana dia juga bertemu para perempuan yang bekerja sebagai kuli panggul, yang memanggul pakaian antara pasar grosir dan pasar eceran dan mengalami ketidakamanan akses ke pekerjaan dan upah yang rendah dan tidak menentu.

Sayap Perempuan TLA mulai kampanye untuk meningkatkan kondisi kerja kelompok-kelompok pekerja perempuan tersebut dan membantu mereka bernegosiasi dengan pemberi kerja mereka. Tak lama kemudian, sekelompok pedagang pakaian bekas mendekati Sayap Perempuan TLA dengan keluhan mereka sendiri. Sebuah pertemuan umum pedagang pakaian bekas diselenggarakan dan lebih dari seratus perempuan hadir. Selama pertemuan di sebuah taman umum tersebut, seorang perempuan dari deretan hadirin mengusulkan agar mereka membentuk sebuah asosiasi sendiri. Dengan demikian, atas permintaan para perempuan dan atas inisiatif pemimpin Sayap Perempuan, Ela Bhatt, dan presiden TLA Arvind Buch, Asosiasi Perempuan Pekerja Mandiri (SEWA) lahir pada bulan Desember 1971.

Para perempuan tersebut merasa bahwa sebagai sebuah asosiasi pekerja informal, SEWA harus membangun diri sebagai serikat pekerja. Ini merupakan ide yang cukup baru, karena para pekerja mandiri tersebut tidak memiliki sejarah pengorganisasian yang nyata. Perjuangan pertama yang

dilakukan oleh SEWA adalah memperoleh pengakuan resmi sebagai serikat pekerja. Departemen Tenaga Kerja menolak untuk mendaftarkan SEWA karena mereka merasa bahwa, karena tidak ada pemberi kerja yang diakui, para pekerja tersebut tidak akan memiliki pihak yang akan dilawan. Awalnya, serikat-serikat pekerja juga menentang SEWA mendaftar sebagai serikat pekerja karena PBR dan pekerja sektor informal lainnya tidak dipekerjakan secara formal. Namun, SEWA berpendapat bahwa serikat pekerja tidak selalu melawan seorang pemberi kerja, tapi mewujudkan kesatuan pekerja. SEWA juga harus secara meyakinkan menyampaikan argumen bahwa pekerja perempuan informal, sesungguhnya, adalah pekerja, yang berhak atas hak yang sama seperti laki-laki. SEWA terdaftar sebagai serikat pekerja di bawah Undang-undang Serikat Pekerja India pada tahun 1972.

Setelahnya, SEWA terus tumbuh, meningkatkan keanggotaannya dan mencakup semakin banyak pekerjaan berbeda dalam cakupannya. Awal dekade pertama gerakan para perempuan pada tahun 1975 memberikan dorongan untuk pertumbuhan SEWA, menempatkannya di dalam gerakan perempuan, dan sejak akhir tahun 70-an, SEWA telah menjadi pembela PBR yang diakui di tingkat internasional.

Pada tahun 1981, hubungan antara SEWA dan TLA memburuk. TLA tidak menyukai sebuah kelompok perempuan yang tegas di tengah-tengahnya. Juga, kepentingan TLA, yang mewakili para pekerja sektor terorganisir seringkali bertentangan dengan tuntutan SEWA, yang mewakili pekerja perempuan yang tidak terorganisir. Konflik tersebut memuncak pada tahun 1981 pada saat kerusuhan anti-reservasi ketika para anggota kasta yang lebih tinggi menyerang para Harijan¹⁵, yang banyak di antaranya adalah anggota TLA dan juga SEWA. SEWA berbicara lantang membela para Harijan, sedangkan TLA diam saja. Karena kelantangan ini, TLA membuang SEWA dari cakupannya. Setelah pemisahan dari TLA, SEWA memulai prakarsa baru. Secara khusus, pertumbuhan banyak koperasi baru dan usaha ekonomi lainnya, sebuah serikat pekerja yang lebih militan dan pemberian banyak layanan dukungan lain untuk PBR memberi SEWA sebuah bentuk dan arah baru.

Situasi dan lingkungan PBR di India

Pertumbuhan ekonomi di India memberikan harapan dan kemiskinan menurun sejak pertengahan 1980-an; Namun, perekonomian informal berkembang. Studi kasus IASEW melaporkan bahwa undang-undang ketenagakerjaan hanya mencakup 7% pekerja dan 93% sisanya, yaitu lebih dari 370 juta pekerja, termasuk di dalam perekonomian informal. Ini berarti PBR dan pekerja perekonomian informal lainnya memiliki akses yang tidak terjamin ke pekerjaan, memperoleh pendapatan rendah, menghadapi kesulitan menyekolahkan anak dan menanggung resiko misalnya penyakit dan tidak memiliki dukungan di usia tua.

Di India, pada tahun 2009-2010, hampir dua pertiga (62%) dari semua PBR – 65% laki-laki dan 40% perempuan – adalah pekerja mandiri. Persentase perempuan yang jauh lebih besar (39%) dibandingkan laki-laki (19%) merupakan pekerja keluarga tidak dibayar. Persentase kecil PBR adalah pekerja upahan: 9% dari semua, 8% dari laki-laki, dan 18% dari perempuan; dan persentase yang agak lebih kecil (kecuali dari laki-laki) adalah pemberi kerja: 8% dari semua, 8% dari laki-laki dan 3% dari perempuan.¹⁶

Studi kasus tersebut melaporkan bahwa perempuan yang bekerja di sektor informal di India mengalami diskriminasi gender dan berasal dari bagian-bagian di masyarakat yang membutuhkan penghasilan untuk bertahan hidup apapun taruhannya. Seorang perempuan rata-rata menghabiskan sekitar tujuh hingga delapan jam untuk tugas rumah tangga dan perawatan keluarga, dan mereka yang tidak memiliki pekerjaan yang menghasilkan upah menghabiskan 5-8 jam tambahan sebagai

pekerja keluarga tidak dibayar. Hanya 7,5% dari semua pekerja perempuan yang merupakan anggota serikat pekerja terdaftar. Sebagian besar perempuan tidak memiliki pendidikan dan pelatihan yang tepat. Mereka memiliki sedikit pilihan bila berkenaan dengan pekerjaan yang menghasilkan pendapatan. Namun, hampir separuh perempuan tersebut merupakan satu-satunya pencari nafkah keluarga mereka.

Tujuan dan capaian utama

SEWA mendefinisikan diri sebagai sebuah organisasi dan juga sebuah gerakan, yang berakar pada gerakan buruh, gerakan koperasi dan gerakan perempuan. “Ini adalah gerakan pekerja mandiri; gerakan lokal mereka sendiri dengan perempuan sebagai pemimpin. Melalui gerakan mereka sendiri, perempuan menjadi kuat, terlihat dan kontribusi ekonomi dan sosial mereka yang luar biasa mendapatkan pengakuan.”

SEWA memiliki dua tujuan dasar: **Pekerjaan penuh** dan **kemandirian** anggota. Pekerjaan penuh berarti pekerjaan dimana pekerja memperoleh jaminan pekerjaan, jaminan pendapatan, jaminan pangan, dan jaminan sosial (sekurang-kurangnya perawatan kesehatan, penitipan anak dan tempat tinggal). Demikian pula, kemandirian berarti bahwa para perempuan mandiri dan bisa mengandalkan diri sendiri, secara individu dan kolektif, baik secara ekonomi maupun dalam hal kemampuan pengambilan keputusan mereka. Para anggota percaya bahwa pekerjaan penuh dan kemandirian meningkatkan daya tawar pekerja.

SEWA telah menciptakan organisasi pekerja rumahan berbasis anggota, yang bekerja membuat bidi (rokok lokal), batang dupa, pakaian, lilin, layang-layang, kembang api, produk pertanian atau hutan, dll. Pada tahun 2012, jumlah anggota SEWA di seluruh negeri meningkat menjadi 1,4 juta. Di Ahmedabad, Gujarat, kampung halaman SEWA, saja, jumlah anggota pada tahun 2012 adalah 396.654, yang hampir 121.000 di antaranya adalah PBR. Saat ini, SEWA diakui sebagai serikat pekerja nasional dan organisasi dengan anggota perempuan yang unik di perekonomian informal. Basis anggota SEWA berada pada titik 1,7 juta anggota perempuan, sepertiga dari daerah perkotaan dan dua pertiga dari daerah perdesaan yang tinggal dan bekerja di 15 kabupaten di Negara Bagian Gujarat dan sembilan negara bagian lain di India.

Dalam proses pengorganisasian perempuan untuk mata pencaharian berkelanjutan dan kemandirian, SEWA membuka beberapa lembaga kembar, yang dibentuk oleh anggota SEWA untuk mengejar tujuan-tujuan tertentu, misalnya advokasi kebijakan, akses ke kredit dan dukungan pemasaran, pengembangan koperasi, pengembangan kapasitas dan dukungan perumahan. Daftar lembaga kembar utama SEWA adalah sebagai berikut.

1. Banyak anggota SEWA membentuk asosiasi distrik, misalnya, anggota SEWA dari distrik Kheda dan Anand membentuk *Kheda Jilla Swashrayi Mahila Sewa Bachat Mandal* (Asosiasi Tabungan Perempuan Pekerja Mandiri Distrik Kheda).
2. Federasi Koperasi Gujarat SEWA merupakan federasi lebih dari 120 masyarakat koperasi perempuan yang dibentuk oleh anggota SEWA untuk menghasilkan pendapatan di Negara Bagian Gujarat.
3. Bank Koperasi SEWA menyediakan berbagai macam produk pinjaman untuk memenuhi kebutuhan kredit produktif dan kebutuhan darurat nasabahnya.
4. Jaring Pengaman Sosial SEWA menyediakan asuransi perawatan anak, perawatan kesehatan dan jenis-jenis asuransi sosial lain bagi para anggotanya.

5. Akademi Perempuan Pekerja Mandiri India (Indian Academy of Self Employed Women, IASEW), sebelumnya dikenal sebagai Akademi SEWA berfungsi sebagai universitas dan memberikan pelatihan, melek huruf, penelitian dan komunikasi kepada PBR, organisator dan pemimpin mereka dan anggota organisasi dukungan dan pemerintah dari India dan negara lain.
6. Dewan Nasional SEWA (SEWA National Council, SNC) didirikan untuk memulai prakarsa advokasi tingkat nasional dan untuk memandu dan memantau badan-badan perempuan dari sektor informal di tingkat negara bagian.
7. SEWA Bharat di Delhi mengkoordinasikan program dan kegiatan SEWA di berbagai negara bagian di tingkat nasional.
8. SEWA Gram MahilaHaat didirikan oleh anggota SEWA untuk memasarkan dan mendistribusikan produk-produk pertanian dari anggota SEWA dari daerah pedesaan.
9. Pusat Fasilitas Perdagangan SEWA memberikan dukungan pemasaran untuk membantu produsen akar rumput mengakses pasar-pasar global arus utama.
10. SEWA Mahila Housing Trust adalah perserikatan amal yang didirikan oleh anggota SEWA untuk memberikan dukungan perumahan kepada anggota.

3. Praktik baik dan pelajaran untuk memulai proses pengorganisasian

Tantangan utama pengorganisasian PBR berkaitan dengan kesulitan menanggapi kebutuhan ekonomi dan sosial yang berganda dan bersisi banyak perempuan PBR, yang pendapatannya rendah dan kondisi kerja dan kondisi hidupnya seringkali sangat rawan. Organisasi PBR di keempat studi kasus ini menanggapi berbagai masalah yang dihadapi oleh pekerja rumahan dengan (i) menetapkan tujuan holistik dengan menggunakan strategi terpadu untuk menangani kebutuhan praktis dan strategis anggotanya dan (ii) bekerja bersama dengan PBR dan berbagai pelaku di tempat kerja dan di pemerintahan dari tingkat lokal hingga nasional dan internasional untuk mencapai tujuan tersebut, dan (iii) membangun organisasi mereka secara horisontal maupun vertikal.

Sub-bab ini memperkenalkan prinsip, tujuan dan strategi pengorganisasian penting untuk bekerja di tingkat lokal, organisasi dan kebijakan untuk mengembangkan, memberdayakan dan mengorganisir PBR. Sub-bab ini menyoroti praktik baik di tiga bidang di atas dan menyediakan dua alat untuk memulai proses pengorganisasian.

3.1 Prinsip-prinsip pengorganisasian

Prinsip-prinsip pengorganisasian utama untuk keberhasilan dan keberlanjutan tampak secara eksplisit ditekankan pada **kemandirian dan swadaya untuk dan oleh PBR**. Ini paling terlihat di ideologi dan sistem nilai SEWA dan PATAMABA:

- Dalam kasus SEWA kemandirian dan pemekerjaan penuh merupakan dua tujuan dasar organisasi ini. Tujuan-tujuan ini menekankan pentingnya pemberdayaan perempuan. Perempuan mendapatkan daya tawar karena mereka mandiri dan bisa mengandalkan diri sendiri, sebagai individu dan sebagai kelompok, baik secara ekonomi maupun dalam hal kemampuan pengambilan keputusan mereka, dan karena mereka memiliki akses yang aman ke pekerjaan, pendapatan, pangan dan jaminan sosial.
- Demikian pula, PATAMABA menggarisbawahi pentingnya kemandirian dan organisasi diri: “Kekuatan PATAMABA terletak pada kenyataan bahwa organisasi ini diorganisir dan dikelola oleh pekerja rumahan sendiri. Karena merupakan organisasi perempuan miskin dan terpinggirkan, sejak dari awal, maka jelas bagi para anggota bahwa perubahan positif akan terjadi hanya jika mereka membantu diri sendiri dan jika mereka bekerja bersama untuk tujuan bersama: Pada tahun-tahun awal kerja pengorganisasian, anggota harus membawa makan sendiri dan membayar sendiri biaya transportasi ketika menghadiri seminar yang diselenggarakan oleh kelompok.”

Praktik baik 3.1.1: Memberdayakan PBR dengan penekanan pada kemandirian, pengorganisasian bersama dan pengembangan kapasitas sejak awal

PPATAMABA teguh pada aturan dasar emas: *‘Alih-alih memberi orang ikan untuk makan, ajarkan kepada mereka bagaimana cara memancing’*. PATAMABA tidak mengorganisir PBR utamanya untuk menanggapi kebutuhan ekonomi mereka dan tidak menjanjikan pendapatan yang lebih baik dan meningkat dengan segera. Proyek sosial dan ekonominya baru diluncurkan setelah para anggota telah menjalani pelatihan keterampilan organisasi.

Pada intinya, PATAMABA terlebih dahulu fokus pada membimbing cabang baru (kelompok pekerja berbasis rumahan atau pekerja informal lainnya) dalam hal pelatihan dasar untuk anggota dan pimpinan tentang hak pekerja dan hak perempuan, dan misi, visi dan tujuan PATAMABA; penyusunan proposal proyek, mobilisasi sumber daya, organisasi kampanye dan pengembangan diri. Masalah sosial dan ekonomi ditangani setelah anggota dan pemimpin mereka sudah memiliki keterampilan dasar yang membantu memfasilitasi akses ke dana pemerintah dan/atau peluang pendanaan dari organisasi swasta dan sumber daya produktif lainnya dan menangani kebutuhan-kebutuhan lain, misalnya perlindungan sosial, sebagaimana yang diidentifikasi oleh anggota. PATAMABA percaya bahwa hanya bila PBR perempuan menyadari masalah mereka dan dibekali dengan keterampilan yang diperlukan, mereka bisa memiliki kepercayaan diri untuk mengambil tindakan untuk mengubah situasi mereka menjadi lebih baik.

Contoh 3.1.1: Kerja pengorganisasian PATAMABA dipandu oleh prinsip-prinsip berikut:

- M** - otivation (Motivasi) melalui penyadaran dan inspirasi.
- O** - rganizing (Pengorganisasian) dan menangkap peluang.
- V** - ision, visibility, voice, victories (Visi, visibilitas, suara, kejayaan).
- E** - nergy and empowerment (Energi dan pemberdayaan).
- M** - oney (Uang), dan pendekatan multi pemangku kepentingan.
- E** - cology (Ekologi) dan ekonomi solidaritas.
- N** - etworking (Jaringan) dan teknologi baru.
- T** - rust (Kepercayaan) pada perempuan, perempuan muda dan laki-laki akar rumput.
- S** - ecurity, sustainability, solidarity in diversity (Keamanan, keberlanjutan dan solidaritas dalam keragaman)

3.2 Pendekatan holistik dan bertahap dan strategi terpadu

Praktik baik 3.2.1: Mengembangkan pendekatan dan strategi terpadu

“SEWA percaya bahwa input dan intervensi berganda sangat penting bagi perempuan (i) untuk bangkit dari kemiskinan, kerentanan dan kekurangan selama bertahun-tahun dan (ii) untuk bergerak ke arah mata pencaharian yang lebih terjamin. SEWA mengambil sebuah pendekatan terpadu terhadap prakarsa apapun yang dilakukannya untuk menciptakan mata pencaharian yang berkelanjutan dan meningkatkan kualitas hidup.

Pendekatan terpadu SEWA terdiri dari sebagai berikut:

- Kaum miskin membutuhkan **kekuatan bersama yang terorganisir** (melalui asosiasi berbasis-anggotanya) agar dapat berpartisipasi aktif dalam proses perencanaan, pelaksanaan dan pemantauan program yang dimaksudkan untuk mereka, dan juga dalam urusan-urusan bangsa lainnya.
- Kaum miskin membutuhkan **pembentukan modal** di tingkat rumah tangga melalui akses ke layanan keuangan (tabungan, kredit dan asuransi) untuk membangun dan menciptakan aset atas nama mereka sendiri (tanah, rumah, tempat kerja, peralatan, ternak, rekening bank). Kepemilikan aset merupakan senjata paling pasti untuk memerangi kemiskinan.
- Kaum miskin membutuhkan **peningkatan kapasitas mereka** untuk berdiri teguh dipasar yang kompetitif, yakni akses ke infrastruktur pasar, teknologi, informasi, pendidikan, pengetahuan, keterampilan teknis dan manajerial. Peningkatan kapasitas semacam itu juga penting bagi perempuan untuk menjalankan organisasi mereka sendiri.
- Kaum miskin membutuhkan **jaminan sosial**—minimal perawatan kesehatan, pengasuhan anak, tempat tinggal dan asuransi (i) untuk menghapuskan resiko kronis dan akut yang dihadapi oleh anggota dan keluarga mereka; (ii) untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas mereka dan (iii) memastikan bahwa penyakit atau krisis mendadak tidak menguras perekonomian rumah tangga mereka yang rapuh”.

Agenda pemberdayaan PATAMABA untuk untuk mengangkat kehidupan PBR adalah sebagai berikut:

- **“Pengakuan dan representasi.** Pendaftaran dan akreditasi pada instansi pemerintah yang sesuai meningkatkan visibilitas dan suara pekerja berbasis rumahan dan pekerja perekonomian informal lainnya.
- **Akses ke sumber daya produktif.** Instansi pemerintah diidentifikasi untuk memungkinkan pekerja mengakses program pemerintah nasional dan lokal untuk membantu mereka meningkatkan sumber penghidupan mereka.
- **Akses ke kerja aman, perlindungan sosial dan keadilan sosial.** Anggota didorong agar mendaftar di program jaminan sosial yang ada dan berkontribusi pada skema Damayan (budaya tradisional saling membantu). PATAMABA menangani masalah bahaya kerja dan keselamatan di kalangan pekerja informal dengan mendorong Komisi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Komisi K3) agar melihat situasi sub-sektor pekerja informal tertentu.
- **Reformasi aset** berkaitan dengan mengakses program perumahan pemerintah untuk kaum miskin.”

HNTA bertujuan memenuhi kebutuhan-kebutuhan prioritas anggotanya sebagai berikut:

- Pekerjaan.
- Upah adil.
- Jaminan sosial.

Pendekatan bertahap untuk pengorganisasian di Chili

Contoh lain pendekatan bertahap terpadu untuk memperbaiki situasi PBR adalah program pemetaan yang dilaksanakan oleh CECAM di Chili, yang terdiri dari enam tahap utama. Dalam praktiknya, proses pengorganisasian bertahap ini lebih kompleks, dan tidak mengikuti sebuah pola yang seragam, karena pendekatan ini berbasis kebutuhan dan tergantung pada kecepatan dan prioritas kelompok PBR. Kadang-kadang, berbagai tahapan berbeda berjalan langkah demi langkah, berlangsung secara paralel, atau suatu langkah tertentu harus diulang, dengan proses maju mundur. Enam tahap utama tersebut adalah sebagai berikut:

1. **Kontak pintu ke pintu** dengan PBR untuk menemukan perempuan di PBR dan melibatkan mereka dalam proses komunikasi dua arah: menanyakan mereka apa yang mereka lakukan, memberi mereka informasi dengan selebaran dan/atau paket foto pengenalan tentang HBW, dan mengundang mereka ke pertemuan.
2. **Menyelenggarakan pertemuan kecil** untuk PBR untuk mengidentifikasi aspirasi dan kesulitan mereka, menganalisis situasi mereka sebagai pekerja dan perempuan, dan memunculkan strategi untuk menangani kebutuhan mereka melalui pengorganisasian dan aksi bersama. Pada awalnya, para pemimpin PBR menyelenggarakan pertemuan ini di rumah-rumah masyarakat. Selanjutnya, organisator tingkat lingkungan bertanggung jawab atas penyelenggaraan diskusi kelompok kecil dan, akhirnya, pertemuan yang lebih besar diselenggarakan oleh CECAM di lokasi-lokasi pusat.
3. **Membentuk tim penelitian dan pengorganisasian** yang terdiri dari organisator LSM, PBR dan peneliti. PBR disertakan dalam tim penelitian dan beberapa dilatih sebagai pewawancara. Keterlibatan mereka membentuk isi dan proses penelitian tindakan tetapi dukungan terus-menerus dari PBR tidak berkelanjutan karena kendala waktu dan ekonomi mereka.
4. **Pemetaan horisontal** PBR dan **pemetaan vertikal** rantai nilai terpilih. Pemetaan horisontal terdiri dari penelitian tindakan melalui survei kuantitatif PBR oleh tim penelitian untuk mengidentifikasi jenis pekerjaan yang mereka laksanakan, masalah mereka dan kemungkinan pengorganisasian. Tim pengorganisasian melakukan kerja tindak lanjut untuk mengidentifikasi calon pemimpin PBR dan mulai menangani kebutuhan PBR. Pemetaan vertikal terdiri dari pelacakan rantai nilai terpilih untuk memahami tempat pekerjaan rumahan sub-kontrak di perekonomian lokal, nasional dan global yang lebih luas, faktor-faktor yang mengatur rantai ini dan mengidentifikasi kemungkinan sekutu dan titik-titik tekanan untuk kerja lobi dan advokasi.
5. **Pelatihan dan pendidikan** menggunakan metodologi ‘pendidikan populer’ partisipatoris yang dikembangkan di Amerika Latin untuk PBR dan calon organisator dan pemimpin di antara mereka. Untuk informasi lebih lanjut, lihat sub-bab 4.2.
6. **Pengorganisasian dan pembentukan organisasi.** Sementara semua kegiatan bertujuan untuk mendorong pekerja berbasis rumahan perempuan untuk berpartisipasi dalam dan mendorong pengorganisasian, ini tidak terjadi secara

alami. PBR membutuhkan dukungan luas, peningkatan kepercayaan diri dan pelatihan untuk mengambil langkah dari responden hingga organisator. Banyak PBR menghadapi kendala waktu dan keuangan untuk berpartisipasi dalam penelitian tindakan, untuk mengorganisir dan mendukung orang lain, dan meminta CECAM menyediakan pewawancara dan organisator. Sementara proses pembentukan organisasi yang layak terbukti menantang dan memakan waktu lama, menghadapi banyak kemunduran dan melalui berbagai transformasi, beberapa kelompok PBR berhasil berkembang menjadi organisasi yang stabil.

3.3 Bekerja dengan banyak pihak di berbagai tingkatan

Organisasi PBR dan organisasi dukungan mereka perlu menangani tantangan yang dihadapi oleh anggota mereka di masyarakat serta tantangan sistemik, kelembagaan dan hukum atau terkait kebijakan lebih besar yang menimbulkan masalah di tingkat lokal. Kerja biasanya dimulai di tingkat masyarakat bila pendapatan, kondisi kerja dan hidup dan keamanan kelompok-kelompok PBR tertentu berada dalam bahaya dan memicu perlunya pengorganisasian. Tantangan langsung yang dihadapi oleh PBR seringkali berkaitan dengan terbatasnya akses ke pekerjaan, kekurangan dalam kondisi kerja dan hidup, dan kendala sosial ekonomi, budaya dan gender PBR.

Namun, masalah-masalah ini biasanya disebabkan oleh praktik-praktik perdagangan atau ketenagakerjaan yang eksploitatif terhadap pekerja perempuan terpinggirkan yang miskin yang menghadapi diskriminasi atas dasar jenis kelamin, gender, kelas/kasta dan, seringkali, etnis mereka dan, karenanya, hanya dapat mengakses pekerjaan di bawah standar. Dengan demikian, tantangan mereka terkait dengan tidak memadainya praktik perdagangan, ketenagakerjaan dan sosial, undang-undang dan kebijakan di lingkungan ekonomi, hukum dan kelembagaan yang lebih besar. Ini membutuhkan reformasi hukum, perdagangan, ketenagakerjaan dan/atau sosial, dan perubahan-perubahan di lembaga-lembaga publik dan perusahaan swasta. Oleh karena itu, PBR dan organisasi mereka perlu terlibat dalam advokasi kebijakan, merundingkan dan mengupayakan kemitraan dengan otoritas lokal dan perantara atau pedagang lokal hingga tingkat kabupaten, provinsi, regional, negara bagian, nasional dan internasional.

Praktik baik 3.3.1: Bekerja di beberapa front secara simultan

HomeNet Thailand (HNT) mulai bekerja di masyarakat menggunakan kerja aman sebagai pintu masuk untuk mengorganisir PBR di masyarakat dan meningkatkan lingkungan kerja mereka sendiri. Dalam melakukannya, HNT merangkul otoritas kesehatan lokal dalam kerja ini dengan menyadarkan mereka untuk lebih sensitif terhadap risiko kesehatan kerja kelompok pekerja yang tidak terlihat ini. Pada saat yang sama, di tingkat nasional, HNT melobi untuk pengumpulan data yang terpercaya oleh Kantor Statistik Nasional dan melakukan advokasi kebijakan yang luas dengan Kementerian Tenaga Kerja. Ini memberikan sumbangsih pada penerbitan *Peraturan Menteri tentang Perlindungan Pekerja rumahan* pada tahun 2004, penyusunan draft UU untuk melindungi dan mengembangkan pekerja rumahan setahun kemudian, dan penegakan *UU Perlindungan Pekerja Rumahan* pada tahun 2012. Informasi lebih lanjut dapat ditemukan di sub-bab 2.2 tentang isi ketentuan hukum dan di sub-bab 4.7 tentang promosi kerja aman.

3.4 Pengorganisasian horisontal

Di tingkat masyarakat para pemimpin PBR dan organisasi mereka, memilih pengorganisasian dalam serikat pekerja, serta lokakarya tenaga kerja dan kelompok perdagangan di Chili dan India, sementara kelompok PBR di Indonesia, Filipina dan Thailand diorganisir dalam kelompok kerajinan dan bidang kerja di masyarakat atau daerah tertentu. Dalam praktiknya, sebagian besar kelompok PBR masyarakat saat ini berorganisasi sebagai kelompok yang utamanya perempuan yang bekerja dijenis pekerjaan, perdagangan atau kerajinan yang sama. Kadang-kadang hanya pendekatan berbasis wilayah yang dipilih, terutama di daerah perdesaan atau di antara kelompok-kelompok pribumi.

Sulit bagi PBR untuk mendaftar sebagai serikat pekerja karena validitas sebuah serikat pekerja rumahan di perekonomian informal dipertanyakan oleh pemerintah atau kalangan serikat pekerja yang biasanya mengorganisir pekerja sektor formal saja. Misalnya, di Malang, Jawa Timur, Indonesia, sebuah serikat pekerja rumahan, Himpunan Wanita Pekerja Rumahan Indonesia (HWPRI) didaftarkan pada tahun 2005 dan MWPRI membantu serikat pekerja tersebut untuk menengahi perselisihan berkenaan dengan seorang pekerja yang dipecat setelah berbagi kisahnya tentang kondisi kerjanya yang buruk kepada media. Kasus ini diberhentikan karena serikat pekerja tersebut dianggap berbeda dengan serikat pekerja di sektor formal, dan pekerja rumahan dianggap tidak memiliki hak yang sama dengan pekerja lain. Namun, baru-baru ini 10 kelompok pekerjaan berbasis masyarakat membentuk sebuah serikat pekerja informal lokal di Sumatera Utara pada awal tahun 2015.

Praktik baik 3.4.1: Strategi langkah demi langkah SEWA dalam pengorganisasian PBR

Strategi diarahkan oleh anggota atau strategi akar rumput untuk mendukung PBR meliputi:

- Pengembangan kapasitas.
- Memperbaiki rumah sebagai tempat kerja.
- Berjuang untuk kondisi kerja lebih baik, berunding dengan pemberi kerja dan sub-kontraktor untuk harga atau bahan baku yang lebih baik atau dengan pihak berwenang untuk meningkatkan regulasi ketenagakerjaan atau akses ke layanan.
- Mengembangkan keterampilan bisnis dan teknis, dan memfasilitasi pengembangan produk dan dukungan pemasaran.
- Memfasilitasi akses ke jaminan sosial dan/atau kesejahteraan.

SEWA memulai kerja pengorganisasiannya dengan mengadakan **survei** sederhana menurut daerah dan menurut pekerjaan/perdagangan dan menyelenggarakan pertemuan informal dengan PBR untuk memahami masalah, kebutuhan dan prioritas mereka, dan menggunakan pertemuan ini sebagai titik masuk untuk pengorganisasian. SEWA mengidentifikasi 11 indikator yang membantu untuk menentukan apakah kelompok perempuan akan termotivasi dan mampu berorganisasi. Indikator tersebut meliputi: (i) kekurangan dalam pekerjaan, pendapatan, gizi, perawatan kesehatan, pengasuhan anak, perumahan, dan akses ke aset, kredit dan asuransi; (ii) ketersediaan kekuatan yang terorganisir misalnya kelompok atau koperasi yang sudah ada, dan kepemimpinan; dan (iii) minat terhadap kemandirian dan pendidikan.

Pelatihan dasar kemudian diberikan yang meliputi isu-isu seperti pendidikan anggota; peran perempuan sebagai pekerja dan kontribusi mereka sebagai PBR terhadap perekonomian; pelatihan kepemimpinan; nilai-nilai dan kerja SEWA. Selama pertemuan semacam itu

muncullah perempuan-perempuan pro-aktif yang memiliki potensi kepemimpinan yang terpilih sebagai pemimpin kelompok. Mereka mendapatkan **pelatihan sebagai organisator** dan bertanggung jawab atas penyelenggaraan pertemuan kalangan PBR untuk memulai menangani prioritas-prioritas yang diidentifikasi oleh kelompok, dan untuk memutuskan menjadi kelompok perdagangan berbasis anggota yang berafiliasi dengan SEWA. Dari para pemimpin ini, **perwakilan bidang kerja** dipilih yang mulai berpartisipasi dalam pertemuan komite bidang kerja setiap bulan. Di pertemuan ini mereka membahas masalah, prioritas dan tujuan kelompok mereka dengan pimpinan SEWA dan menyusun rencana aksi untuk menanganinya untuk implementasi di komunitas mereka.

Praktik baik 3.4.2: Memberdayakan pekerja rumahan perempuan – dari ketidak terlihatan ke pemimpin di Indonesia

Di Indonesia, kerja pengorganisasian di kalangan pekerja rumahan berkembang selama tahun kemarin dengan pekerja rumahan mengambil tanggung jawab dari awal. Ini merupakan capaian besar bagi anggota yang banyak di antaranya terlibat dalam pekerjaan rumahan selama bertahun-tahun tanpa mempertanyakan situasi tersebut hingga mereka mulai bekerja menuju peningkatan. BITRA, MWPRI, TURC dan Yasanti menggunakan strategi-strategi dan langkah-langkah berikut untuk memberdayakan dan mengorganisir pekerja rumahan:

1. Menemukan pekerja rumahan.
2. Mengembangkan hubungan dan kepercayaan.
3. Membangun kapasitas untuk berorganisasi ke dalam kelompok.
4. Membangun solidaritas dan kekuatan negosiasi.
5. Berunding dengan pemberi kerja atau perantara mereka.
6. Membentuk kelompok yang berkelanjutan.

Langkah 1. Menemukan pekerja rumahan. Tiap-tiap LSM mempekerjakan fasilitator lapangan yang bertanggung jawab mengidentifikasi pekerja rumahan, memfasilitasi pengembangan kelompok, dan membina pemimpin pekerja rumahan. Mereka mengidentifikasi pekerja rumahan dengan menggunakan istilah ‘Pekerja borongan’ dalam bahasa lokal. Karena mereka menemukan pekerja rumahan bekerja di berbagai jenis pekerjaan, mereka memilih 10 jenis pekerjaan yang memiliki pekerja rumahan dalam jumlah besar (misalnya menjahit kursi bayi, dompet, karpet lantai plastik, dan pakaian, memotong sandal, membersihkan/mengolah sayuran atau makanan laut).

Langkah 2. Mengembangkan hubungan dan kepercayaan. Fasilitator lapangan mendekati pekerja rumahan di pekerjaan-pekerjaan terpilih untuk membangun hubungan dan kepercayaan. Banyak pekerja rumahan awalnya ragu-ragu karena mereka tidak sepenuhnya memahami tujuan fasilitator lapangan dan tidak ingin menyia-nyiakan waktu mereka. Setelah kunjungan rutin dan diskusi berulang-kali, pekerja rumahan mulai mengikuti kegiatan, misalnya pelatihan tentang kesetaraan gender, hak-hak pekerja dan keterampilan negosiasi.

Langkah 3. Membangun kapasitas untuk berorganisasi ke dalam kelompok. Langkah berikutnya adalah mengorganisir pekerja rumahan ke dalam kelompok-kelompok. Para pekerja rumahan perempuan yang berpartisipasi dalam pelatihan diminta untuk berbagi pengetahuan baru dengan anggota kelompok mereka setelah pelatihan. Fasilitator mendukung para

pemimpin ini dalam berbagi pengetahuan baru dalam dua hingga tiga pertemuan pertama, tetapi setelah itu para pemimpin kelompok menjadi mampu memfasilitasi pertemuan dan berbagi pengetahuan baru secara mandiri. Pengelompokan pekerja rumahan sesuai dengan pekerjaan mereka berjalan dengan baik untuk membangun solidaritas karena pekerja rumahan tertarik berbagi masalah terkait pekerjaan dengan orang lain di pekerjaan yang sama.

Ibu Putri, di Jawa Tengah menggambarkan perubahan yang dialaminya: *“Saya telah mengerjakan pekerjaan rumahan ini selama bertahun-tahun. Tidak ada perbedaan antara dulu dan sekarang. Saya masih melakukan hal yang sama untuk bekerja. Tapi cara saya melihat pekerjaan saya berbeda sekarang. Sebelumnya saya hanya melaksanakan pekerjaan saya saja tanpa berpikir – hanya demi uang berapapun jumlahnya. Tetapi sekarang saya melaksanakan pekerjaan dengan kesadaran bahwa saya layak mendapatkan kondisi kerja yang lebih baik dan perlindungan yang lebih baik. Dan kita harus berusaha agar itu terwujud”.*

Langkah 4. Membangun solidaritas dan kekuatan negosiasi. Dari waktu ke waktu solidaritas di kalangan pekerja rumahan menjadi semakin kuat, dan mereka mulai merekrut lebih banyak pekerja rumahan untuk bergabung dengan kelompok mereka dengan berbagi pengalaman dan pengetahuan baru mereka. Bila menghadapi masalah, mereka mendiskusikan kemungkinan solusi, dan mereka bersama-sama memutuskan bagaimana cara untuk lebih mengembangkan kelompok mereka.

Pesan-pesan kunci yang digunakan oleh pekerja rumahan untuk meraih lebih banyak pekerja:	Hal-hal yang harus dihindari ketika merekrut pekerja rumahan yang disampaikan oleh pekerja rumahan:
• Pekerja rumahan adalah pekerja, bukan pekerja murahan. • Tidak ada yang akan mengubah kondisi kecuali Anda mengubahnya. • Berjuanglah untuk pekerja rumahan untuk mencapai tujuan bersama. • Berjuanglah untuk diri Anda sendiri untuk meningkatkan mata pencaharian. • Pekerja rumahan bukanlah pekerja rumah tangga. • Jika Anda tidak ingin mewariskan situasi yang sama kepada anak-anak Anda, Anda perlu bertindak sekarang.	• Berhati-hatilah dengan kata-kata: jangan membuat janji yang tidak bisa Anda tepati (misalnya upah akan sama dengan pekerja pabrik jika Anda bergabung dengan kelompok ini). • Marah: Harus sabar. • Memikirkan kepentingan Anda sendiri saja.

Langkah 5. Berunding dengan pemberi kerja atau perantara mereka. Setelah beberapa pelatihan, kelompok pekerja rumahan menjadi percaya diri untuk membahas kondisi kerja mereka dengan perantara atau pemberi kerja mereka, dan bernegosiasi untuk kondisi kerja yang lebih baik. LSM juga melatih pekerja rumahan tentang advokasi kebijakan, dan mereka

mengadakan berbagai diskusi dengan dinas tenaga kerja lokal untuk melobi penyusunan peraturan daerah tentang pekerjaan rumahan. Lihat bagian 4.4 dan 4.6 untuk informasi lebih lanjut.

Langkah 6. Membentuk kelompok berkelanjutan. Banyak kelompok yang membentuk kelompok ‘arisan’ atau kelompok simpan pinjam tradisional. Ini memungkinkan pekerja rumahan perempuan untuk bertemu secara rutin untuk tujuan tertentu tanpa terus bergantung pada fasilitator masyarakat. Ini juga membangun kohesi kelompok dan keterampilan manajemen keuangan dan disiplin.

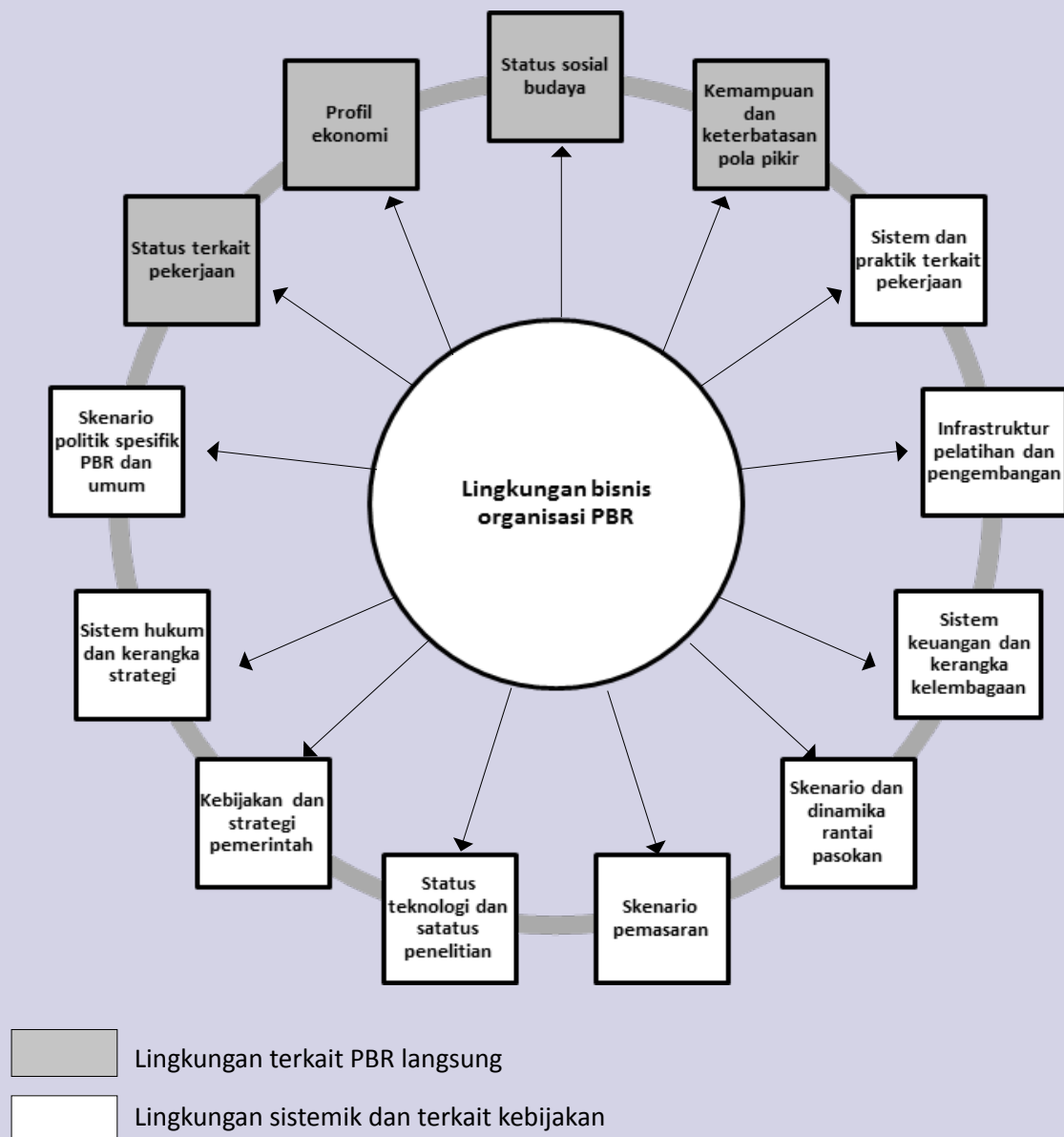
Kotak alat 3.4.1: Panduan langkah demi langkah PATAMABA untuk menjangkau dan mengorganisir pekerja berbasis rumahan

Berdasarkan pengalaman di lapangan dan refleksi tentang kerja pengorganisasian, PATAMABA telah mengembangkan sebuah panduan langkah demi langkah untuk mengorganisir PBR untuk digunakan oleh para organisator. Panduan ini memberikan tips praktis dan menjelaskan bagaimana cara memindai lingkungan masyarakat, bagaimana cara menyusun rencana perekrutan, bagaimana mengadakan pertemuan perekrutan dan memulai kampanye keanggotaan dan bagaimana cara memulai membangun organisasi PBR di masyarakat. Lihat Lampiran 1 untuk alat.

Kotak alat 3.4.2: Alat SEWA untuk memindai lingkungan PBR dan organisasi mereka

Anggota dan lembaga SEWA secara rutin memindai lingkungan 'bisnis' mereka untuk membantu mereka menetapkan prioritas dan merencanakan dan meninjau kerja mereka. Bagian dari pemindaian lingkungan bisnis berkaitan dengan isu-isu yang secara langsung berdampak pada PBR dan keluarga mereka, termasuk profil ekonomi, sosial-budaya dan terkait pekerjaan mereka dan kemampuan pola pikir mereka dan kendala. Topik lainnya terkait dengan lingkungan politik, hukum dan kebijakan lebih besar; dengan status organisasi PBR dalam hal teknologi, penelitian, pemasaran dan skenario rantai pasokan, dan fungsi utama di dalam organisasi PBR, termasuk kerangka keuangan dan kelembagaan, pengembangan sumber daya manusia dan infrastruktur pelatihan dan sistem dan praktik terkait kerja. Ini berguna untuk organisasi PBR untuk melaksanakan pemindaian lingkungan mereka untuk mengidentifikasi titik masuk untuk tindakan, peluang dan ancaman yang dapat memfasilitasi atau menghambat operasi organisasi PBR, dan memutuskan prioritas yang harus ditangani pada waktu dan tempat tertentu

Gambar 1. Pemindaian lingkungan untuk organisasi PBR



4. Praktik baik dan pelajaran untuk meningkatkan kondisi kerja dan hidup PBR

4.1 Penelitian tindakan dan pengumpulan data

Pengorganisasian biasanya dimulai dengan pencarian fakta atau pemetaan horisontal PBR melalui suatu bentuk penelitian tindakan, survei atau pemindaian lingkungan. Keterlibatan PBR dalam penelitian tindakan pada tahap perancangan dan validasi meningkatkan kualitas penelitian tersebut karena mereka tahu apa isu-isu yang sedang panas. Pelibatan mereka dalam penelitian membangun kepercayaan dengan calon responden, dan menarik anggota baru dan calon pemimpin selama tahap wawancara. Namun, para pemimpin PBR hendaknya tidak terlalu dibebani atau mendapatkan upah untuk waktu yang dihabiskan untuk penelitian tersebut karena prioritas pertama mereka adalah untuk mendapatkan penghasilan. Keterlibatan peneliti diperlukan untuk memastikan kredibilitas, validitas dan reliabilitas pengumpulan, analisis, dan pelaporan data.

Praktik baik 4.1.1: Penelitian rantai nilai mengakibatkan meningkatnya posisi tawar dan posisi pemasaran

Penelitian tentang rantai produksi dan pemasaran tempat PBR bekerja (juga dikenal sebagai pemetaan vertikal atau penelitian rantai nilai), memungkinkan PBR dan organisasi mereka untuk mengetahui kepentingan berbagai pelaku di sepanjang rantai nilai di tingkat lokal, regional, nasional dan internasional, dan mengidentifikasi titik masuk untuk meningkatkan kondisi PBR.

Sebagaimana disebutkan di sub-bab 2.1, salah satu contoh penelitian rantai nilai yang berhasil adalah ketika pemungut rumput laut di bagian selatan Chili melakukan pemetaan vertikal untuk memahami rantai pasokan tempat mereka memanen dan mengeringkan rumput laut bersama dengan peneliti dan CECAM. Penelitian ini mengidentifikasi perusahaan kosmetik dan makanan multinasional yang menggunakan rumput laut. Para pekerja rumput laut mendaftarkan sebuah serikat pekerja melalui mana mereka menegosiasikan kenaikan pembayaran, dan menghapuskan perlunya bekerja melalui perantara. Serikat pekerja tersebut menggunakan proses pemetaan rantai pasokan untuk meningkatkan kapasitas mereka. Ini mengkaji bagaimana cara bernegosiasi langsung dengan pembeli, mengatur proses kerja dan distribusi baru mereka dan secara bersama merundingkan harga. Penelitian ini menghasilkan kenaikan pendapatan mereka tiga kali lipat. Mereka juga menemukan nilai komersial suatu jenis rumput laut yang selama ini mereka buang.

CECAM juga melakukan studi pemetaan vertikal satu perusahaan alas kaki transnasional besar yang merupakan sumber pekerjaan rumahan bagi banyak perempuan, melalui berlapis-

lapis sub-kontrak ke perantara dan bengkel kerja. Selain penelitian literatur tentang struktur internasional perusahaan ini dan berbagai lokasi produksinya, proses pemetaan vertikal ini menyangkut upaya menghubungi organisasi yang terkait dengan pekerja di bagian lain dari rantai tersebut, terutama serikat pekerja, di pabrik yang terorganisir dan organisasi lain yang terkait dengan pekerja bengkel kerja. Ini menghasilkan semakin baiknya pemahaman pekerja rumahan tentang nilai ketenagakerjaan mereka di seluruh rantai tersebut dan struktur ekonomi yang lebih besar. Penelitian ini juga menciptakan kesadaran yang lebih besar di kalangan serikat pekerja tentang perubahan yang terjadi di dalam industri garmen dan alas kaki yang sudah berserikat, dan perlunya memperbaiki kondisi untuk pekerja pabrik maupun pekerja informal.

Di dalam negara, ada manfaatnya juga bila organisasi PBR dan lembaga dukungan mereka merangkul kantor statistik nasional (KSN) untuk mengidentifikasi informasi kuantitatif relevan apa yang sudah ada dari survei angkatan kerja, rumah tangga, perusahaan atau survei lain, dan data apa yang belum ada, dan untuk meminta dimasukkannya pertanyaan yang mencakup PBR dan pekerja perekonomian informal lainnya.

Praktik baik 4.1.2: Mengukur PBR dan ketenagakerjaan informal

Di India, Asosiasi Perempuan Pekerja Mandiri (Self-Employed Women's Association, SEWA) selama bertahun-tahun bekerja bersama dengan kantor penelitian dan kantor statistik nasional dan internasional untuk mengembangkan statistik tentang perempuan miskin pekerja di perekonomian informal. Survei tahun 1999-2000 terhadap ketenagakerjaan dan pengangguran yang diprakarsai oleh SEWA dan National Sample Survey Organization merupakan survei resmi pertama di India yang mengukur sektor informal di daerah perkotaan dan perdesaan dan memungkinkan klasifikasi PBR, baik pekerja mandiri maupun pekerja luar industri atau pekerja rumahan, dan pedagang kaki lima.

Negara-negara lain juga sudah mulai mengukur ketenagakerjaan informal. Misalnya, studi kasus HNT mengacu pada dua survei, yang dilaksanakan oleh Kantor Statistik Nasional Thailand, yang satu tentang pekerjaan rumahan termasuk pekerja kontrak dan pekerja tidak berbayar membantu keluarga pada tahun 2007 dan yang satu lagi tentang ketenagakerjaan informal pada tahun 2013.

Sebuah kelompok Ahli Statistik Sektor Informal Internasional, yang dikenal sebagai Delhi Group berencana untuk lebih meningkatkan pengukuran ketenagakerjaan informal dan tentang sektor informal dan kontribusinya terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dengan ILO bertanggung jawab atas statistik ketenagakerjaan dan Divisi Statistik PBB bertanggung jawab atas akun nasional dan statistik gender. Sebagai bagian dari sebuah proyek global 'Kota inklusif untuk kaum miskin perdesaan' Organisasi Perempuan di Lapangan Kerja Informal: Globalisasi dan Mengorganisir (Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing, WIEGO) melakukan studi pemantauan perekonomian informal untuk memberikan pemahaman mendalam tentang bagaimana pekerja informal termasuk pekerja berbasis rumahan terdampak oleh dan menanggapi kekuatan ekonomi dan sosial di kota-kota terpilih di seluruh dunia.

Sumber: ILO; WIEGO: *Women and men in the informal economy: A statistical picture, 2nd Edition* (Jenewa, 2013), hlm. 40, 56.

4.2 Pengembangan kapasitas: Peningkatan kesadaran, pendidikan dan pelatihan

Sebagaimana disebutkan di 3.1 tentang prinsip-prinsip pengorganisasian, pengembangan diri PBR merupakan titik awal dari semua tindakan, sehingga mereka bisa membantu diri sendiri dan mendapatkan dukungan yang diperlukan dilingkungan kehidupan dan pekerjaan mereka sendiri, dan di tingkat masyarakat dan nasional. Pengembangan keterampilan, membangun kepercayaan diri dan belajar bagaimana cara mengorganisir diri sendiri dan orang lain merupakan prioritas di semua pengembangan kapasitas.

Praktik baik 4.2.1: Pelatihan dan pendampingan

PATAMABA percaya bahwa, hanya bila perempuan menyadari masalah mereka dan dibekali dengan keterampilan yang diperlukan, maka mereka akan memiliki kepercayaan diri untuk bertindak dan mengubah situasi mereka menjadi lebih baik. Pada umumnya, para petugas PATAMABA menghadapi masalah meningkatkan kemampuan mereka untuk secara efektif dan efisien mengelola sebuah cabang (dalam kasus pemimpin lokal) dan jaringan nasional (dalam kasus pemimpin nasional) karena sebagian besar mereka paling tinggi berpendidikan sekolah lanjutan atas (SLTA). Melalui seminar, pelatihan-lokakarya dan pelatihan di tempat kerja yang dilaksanakan dengan bantuan profesional pendukung, para pemimpin PATAMABA menunjukkan bahwa mereka mampu memperoleh keterampilan yang belum mereka miliki dan bahwa mereka mampu menghasilkan pemimpin PBR yang merupakan organisator, pendidik dan pelaku advokasi kebijakan yang bagus.

PATAMABA memberikan pelatihan keterampilan keorganisasian sebagai berikut:

- Kursus keanggotaan dasar meliputi topik-topik seperti visi, misi, tujuan dan strategi PATAMABA dan struktur dan anggaran dasar/anggaran rumah tangga organisasi.
- Pelatihan kepemimpinan berisi topik-topik seperti memfasilitasi pertemuan, notulensi, peran dan tanggung jawab pemimpin dan anggota.
- Pelatihan keterampilan lain meliputi topik-topik seperti pelatihan untuk pelatih, mata pencaharian alternatif, manajemen bisnis, pembukuan sederhana, pengembangan produk, penulisan proposal, pelatihan paralegal, penulisan proposal dan pengembangan organisasi.

PATAMABA menggunakan berbagai strategi berbeda yang menggabungkan program pendidikan dan pendampingan:

- Pendekatan untuk pengembangan kapasitas dan pengorganisasian adalah buatan untuk menyesuaikan dengan keseluruhan kompleksitas dan keragaman situasi PBR.
- Kegiatan pelatihan juga digunakan untuk membangun jaringan dengan perwakilan berbagai organisasi pemerintah dan non-pemerintah yang bertindak sebagai nara sumber.
- Memberdayakan dan pendekatan pendidikan partisipatoris dan metode pelatihan pribumi digunakan untuk menjelaskan konsep-konsep yang kompleks yang terkait dengan masalah pribadi dan masyarakat PBR.

Pendampingan terbukti merupakan strategi yang baik dalam mengembangkan pemimpin. Para calon pemimpin menjalani pelatihan keterampilan kepemimpinan yang memberdayakan, di

mana peserta belajar sambil melakukan dan sangat banyak terlibat dalam proses peningkatan keterampilan mereka. Konkritnya, mereka diberi tugas tertentu yang harus mereka laksanakan sendiri. Kemudian, mereka akan diminta untuk mengevaluasi kinerja mereka sendiri dan menarik wawasan dari pengalaman belajar tersebut. Dalam proses ini, PATAMABA membuat perempuan menyadari potensi mereka yang, bila tidak, akan tetap tidak tergalai karena situasi sosial-ekonomi mereka.

PATAMABA juga menemukan bahwa setiap pemimpin itu berbeda. Cepat atau lambat perkembangan pemimpin tergantung pada banyak faktor misalnya komitmen dan keyakinan seseorang untuk belajar, keterampilan yang sudah ada, sumber daya yang tersedia, dan lain-lain. Penting untuk memperlakukan pengembangan kepemimpinan sebagai sebuah proses tanpa akhir dan memaksimalkan peluang untuk pengembangan diri.

Praktik baik 4.2.2: Pendidikan dan pelatihan populer

CECAM menggunakan konsep pendidikan populer yang dikembangkan oleh Paolo Freire yang telah banyak diterapkan di Amerika Latin dan di luarnya. Metodologi pelatihan partisipatoris ini adalah suatu cara untuk membangun kesadaran di kalangan masyarakat dan mengubahnya menjadi peserta aktif dalam gerakan perubahan sosial. Titik awal pembelajaran adalah pengalaman orang-orang itu sendiri alih-alih konsep-konsep abstrak. Pendidikan ini didasarkan pada proses komunikasi dua arah di mana realitas praktis kehidupan masyarakat merupakan titik masuk untuk diskusi dan refleksi sistematis terhadap perspektif lebih luas dan pemahaman lebih dalam yang kemudian bisa diuji oleh peserta dalam praktik dan diterapkan dalam kehidupan mereka sendiri bila mereka merasa cocok. Dengan cara ini PBR dapat menghubungkan masalah pribadi dan masyarakat dengan masalah di tingkat struktural dan makro. Pendidikan populer memberikan serangkaian dinamika yang membangun identitas para pekerja berbasis rumahan perempuan melalui proses pembelajaran bersama dengan perspektif gender dan kelas. Kedua dimensi tersebut merupakan konstruksi sosial yang memerlukan sebuah proses pembelajaran sebagai kondisi yang diperlukan untuk mencapai perkembangan pemikiran independen dan kritis di kalangan para perempuan tersebut.

Di Chili, komunikasi dua arah dimulai pada kontak pertama. PBR diwawancarai tentang kegiatan mereka dan diberi informasi tentang pekerjaan berbasis rumahan dan PBR lain. Selebaran pengantar digunakan, yang segera diikuti dengan pengenalan sebuah paket foto yang berisi gambar-gambar pekerja rumahan di negara-negara lain dan di Chili, karena banyak perempuan yang buta huruf. Yang terakhir tersebut merupakan pembuka mata, yang menunjukkan perempuan lain di seluruh dunia berkutat dengan jenis kegiatan yang sama. Ini membantu PBR menyadari bahwa pekerjaan mereka tidak terlihat: pekerjaan yang mereka lakukan adalah pekerjaan yang nyata dan mereka adalah pekerja yang nyata.

CECAM secara rutin menyelenggarakan seminar setiap tahun untuk melatih para pemimpin dan organisator PBR. Para perempuan datang bersama-sama untuk satu akhir pekan jauh dari rumah mereka sehingga mereka bisa meninggalkan tugas dan kekhawatiran sehari-hari mereka. Pelatihan tentang ekonomi, analisis politik, ketenagakerjaan, sosial, hak perempuan dan hak pekerja, pembentukan serikat pekerja dan asosiasi dalam bentuk lain digabungkan dengan pelatihan praktis untuk pengembangan diri dan pemberdayaan ekonomi pekerja rumahan.

Tema keseluruhan tiap akhir pekan ini adalah pengembangan diri dan kelompok, pengorganisasian dan pembangunan kepercayaan diri. Berbagai teknik berbeda digunakan untuk memastikan partisipasi aktif dan belajar dengan cara yang juga menyenangkan dan membangun solidaritas, keterampilan dan pengetahuan di kalangan para perempuan. Metodenya meliputi:

- Teknik atau dinamika hidup – permainan atau sesi di mana setiap orang perlu bermain sebuah peran untuk berbagi pengalaman kehidupan nyata dan membangun hubungan di dalam kelompok.
- Teknik berakting – menciptakan dan memerankan sebuah drama kecil dan permainan peran atau memproduksi cerita dramatis.
- Alat bantu audio-visual – film, pembicaraan, *slideshow*, penggunaan foto.
- Menulis dan menggambar dengan menggunakan kertas plano, curah pendapat dengan kartu bertulisan, menggunakan simbol dan gambar, membuat poster dan lain-lain.

Miriam Ortega, Direktur CECAM menjelaskan:

“Setelah berbicara tentang kebutuhan mereka, kami mulai lokakarya dasar tentang sejarah pengorganisasian di Chili, pengembangan diri, posisi pekerjaan rumahan di dalam perekonomian, dengan menggunakan video yang berisi wawancara dengan pekerja rumahan sehingga mereka dapat melihat orang-orang dan mengenali diri mereka sendiri. Kami juga melaksanakan lokakarya tentang menyajikan tuntutan mereka, bukan hanya mengidentifikasi kebutuhan, tapi menghadirkan solusi. Mereka membahas bagaimana cara mereka menyajikan kebutuhan ini dengan memecah menjadi kelompok-kelompok kecil, kemudian berkumpul kembali. Kami memiliki ide sendiri tetapi kami ingin ide-ide muncul dari diskusi tersebut.

Isu sejarah perempuan sangat penting, dengan melihat sejarah keluarga kita dapat melihat bagaimana perempuan telah memecahkan masalah di sepanjang sejarah negeri ini. Untuk pertemuan berikutnya mereka membawa sejarah seorang perempuan lain, yang bisa jadi seseorang yang terkenal atau mungkin nenek mereka. Satu pertemuan lain adalah identifikasi kebutuhan gender di mana laki-laki dan perempuan memiliki masalah berbeda: 40 persen keluarga memiliki kepala perempuan. Chauvinisme laki-laki sangat kuat di Amerika Latin sehingga isu kekerasan dalam rumah tangga rutin dikemukakan dalam pertemuan mingguan.

Isu-isu yang muncul melalui lokakarya, pertemuan lokal dan nasional adalah identitas kelas, identitas gender, nilai-nilai – solidaritas dan menghormati keragaman, komitmen sosial, dukungan sukarela untuk membuat kita mandiri dari keuangan dari luar, pentingnya pengorganisasian dan kerja bersama, tidak hanya bagi organisasi tetapi untuk produksi, karena bekerja bersama dan menjual bersama tidaklah begitu mudah di kota-kota di Chili.”

Dalam pengalaman CECAM, melaksanakan pendidikan dan pelatihan populer tidaklah tanpa tantangan, karena sebagian pemimpin dan stafnya, serta pemimpin dan organisator PBR memiliki pendekatan yang ‘terlalu keibuan’, yaitu berpikir dan memutuskan untuk orang alih-alih meminta mereka untuk melakukannya sendiri. Ini memerlukan pertemuan berkali-kali, diskusi dan evaluasi diri sistematis terhadap kegiatan pelatihan dan perencanaan kegiatan pelatihan baru.

CECAM juga membantu PBR menghadiri pelatihan jangka panjang. Ini terdiri dari program melek fungsional dan keuangan, karena banyak perempuan tidak bisa membaca, menulis dan berhitung; membantu mendapatkan kualifikasi pendidikan; keterampilan manajemen bisnis dasar misalnya penghitungan biaya dan penentuan harga dan termasuk biaya tenaga kerja mereka; dan bantuan pelatihan kejuruan dan teknis tentang desain dan perbaikan produk, dan memproduksi untuk pasar baru, termasuk pasar ekspor.

4.3 Perlindungan tenaga kerja dan penegakan hukum

HNT Thailand, PATAMABA dan SEWA berhasil melobi untuk penyusunan dan pengesahan **undang-undang ketenagakerjaan protektif** untuk PBR, terutama pekerja rumahan, setelah upaya terus-menerus namun prosesnya panjang dan melelahkan. Undang-undang ketenagakerjaan baru untuk pekerja rumahan disahkan di Filipina pada tahun 1992, dan di Thailand pada tahun 2004 dan 2012, sebagaimana diuraikan masing-masing di sub-bab 2.3 dan 2.2. Peraturan dan undang-undang ini merupakan sebuah permulaan tetapi tidak memberikan perlindungan yang memadai dan terus bermasalah dengan pelaksanaan yang efektif.

Contoh 4.3.1: Strategi SEWA untuk mempromosikan perlindungan hukum bagi PBR

Bila **undang-undang dan kebijakan ada** untuk melindungi hak-hak PBR, misalnya undang-undang upah minimum, strategi pertama SEWA adalah membuat undang-undang tersebut diterapkan. Sebagai sebuah serikat, SEWA pernah mengorganisir PBR untuk menuntut kenaikan upah dan kondisi kerja yang lebih baik, dan membantu mereka untuk terlibat langsung dalam dialog dan negosiasi dengan kontraktor mereka dan memperoleh dukungan dari pihak berwenang setempat. Strategi lain adalah menggunakan kekuatan bersama untuk membuat dilaksanakannya langkah-langkah praktis misalnyakampanye imunisasi untuk anak-anak, atau semakin baiknya perumahan atau sanitasi.

Perempuan yang memproduksi bidi (rokok lokal) di rumah mereka merupakan salah satu kelompok pertama yang diorganisir dan diserikatkan. Melinting bidi merupakan salah satu dari beberapa bidang kerja berbasis rumahan yang dicakup oleh undang-undang perlindungan di bawah UU Upah Minimum (1966), UU Pekerja bidi dan cerutu, UU Dana Kesejahteraan Bidi dan Cerutu (1977). Undang-undang ini meliputi kondisi tempat kerja, upah minimum, cuti melahirkan, fasilitas penitipan anak, beasiswa untuk anak pekerja, pelayanan medis, dan perumahan.

Pekerjaan bidi sebagian besar dilakukan oleh laki-laki di pabrik-pabrik tetapi setelah pengesahan undang-undang di atas, produksi tersebut bergeser dari pekerja berbasis pabrik ke pekerja rumahan perempuan di mana tidak satupun ketentuan hukum di atas dapat ditegakkan. PBR melihat munculnya sistem kontrak dan sub-kontrak kompleks yang “membuat mustahil untuk menyentuh choti (rambut) pemberi kerja utama”. Pekerja bidi mendapatkan bahan baku dari kontraktor, melinting bidi dan menyerahkan produk jadi kepada mereka. Namun, pekerjaan tersebut seringkali dilakukan di bawah sistem jual-beli: Perempuan ‘membeli’ bahan baku dari kontraktor yang ‘membeli’ kembali bidi jadi. Pemberi kerja kemudian mencatat pekerja rumahan sebagai pekerja mandiri dan tidak harus memberikan tunjangan kesejahteraan.

Pekerjaan bidi yang dilaksanakan di rumah sangat tidak sehat karena debu tembakau dalam ruangan kecil dan tingkat gizi yang sangat buruk karena upah rendah. Aksi dimulai dengan seorang pekerja bidi yang meminta bantuan kepada SEWA agar pergi ke rumah sakit untuk para pekerja bidi dan keluarga mereka yang tidak bisa berbuat apa-apa karena pemberi kerja menolak mengeluarkan kartu identitas kepada para pekerja bidi. Organisasi pekerja bidi perempuan pertama SEWA dibentuk pada tahun 1978 dan banyak yang lain, yang beranggotakan pekerja bidi dari agama dan etnis yang berbeda mengikuti.

Ketika SEWA pertama kali mulai mengorganisir pekerja bidi pada tahun 1978, mereka menerima upah 4-5 Rupee India (INR) per 1.000 rokok yang dilinting, yang kurang dari

setengah upah minimum. Setelah perjuangan lebih dari satu dekade – dimana pekerja SEWA mengadakan aksi unjuk rasa, protes duduk, pemogokan, dan mengajukan empat kasus di berbagai pengadilan –sebuah kesepakatan akhirnya tercapai dengan pemberi kerja, dan pekerja bidi mulai mendapatkan upah minimum dan mendapatkan kartu identitas . Beberapa kelompok juga sudah mulai mendirikan koperasi, antara lain, untuk mendapatkan perumahan yang lebih baik.

SEWA juga membantu pekerja bidi memperoleh perlindungan sosial, pertama-tama dengan mendirikan sebuah skema asuransi kelompok dan kemudian dengan memastikan pembentukan dana providen yang layak secara finansial dan dewan kesejahteraan bagi pekerja bidi. Misalnya, setelah perjuangan panjang di setiap tempat di mana pekerja bidi menjadi anggota SEWA, SEWA berhasil mengorganisir penerbitan kartu identitas pada PBR yang sangat penting sebagai bukti bahwa mereka adalah pekerja yang memenuhi syarat untuk mendapatkan manfaat ini.

SEWA berhasil melobi untuk kenaikan pajak penjualan atas bidi untuk membiayai Dewan Kesejahteraan Pekerja Bidi. Kemudian, mereka harus terlibat dalam dan akhirnya memenangkan kasus-kasus pengadilan untuk memastikan pembayaran jaminan sosial dari dana tersebut kepada pekerja bidi, dan memerangi korupsi dalam pemungutan pajak penjualan dari pemberi kerja. Advokasi kebijakan untuk memastikan penetapan upah minimum yang sesuai dan menghentikan sistem jual-beli memerlukan perjuangan lebih lanjut dan SEWA bisa berhasil melobi untuk partisipasi kelompok anggota pekerja bidi SEWA dalam perumusan dan penegakan kebijakan yang diatur oleh undang-undang.

Sampai saat ini, SEWA mengorganisir dan menyatukan pekerja bidi untuk menginformasikan kepada mereka tentang hak-hak mereka berdasarkan undang-undang, menaikkan upah mereka, dan memberi mereka kartu identitas untuk mengakses dana kesejahteraan di berbagai belahan India. Keanggotaan saat ini adalah sekitar 10.000, dan kelompok-kelompok baru yang diorganisir di Ajmer, sebuah lokasi baru pada tahun 2011.

Bila undang-undang dan kebijakan tidak ada, SEWA akan melobi untuk **reformasi hukum atau kebijakan**. Misalnya, penjahit garmen, tidak dilindungi oleh undang-undang apapun, termasuk UU Upah Minimum. Dalam kasus ini, perjuangan serikat pekerja tersebut berupa upaya untuk membuat mereka dilindungi oleh undang-undang. Ini membutuhkan waktu lima tahun, tetapi sebuah undang-undang pada akhirnya disahkan. Saat ini, penjahit garmen juga dicakup oleh undang-undang yang mengatur upah minimum per-satuan yang mencapai upah cukup untuk hidup sehari-hari, manfaat jaminan sosial dan partisipasi dalam perumusan dan penegakan kebijakan. SEWA telah melakukan perjuangan yang sama atas nama pekerja dupa batang, pengupas cangkang kapas, dan tukang bordir.

Namun, tak lama kemudian SEWA mendapati bahwa membuat undang-undang disahkan saja tidaklah cukup. Tindak lanjut yang ekstensif diperlukan untuk memastikan pelaksanaan dan penegakan undang-undang tersebut. Studi kasus IASEW menunjukkan bahwa itu sangat berat dan sangat sulit untuk melawan korupsi sistemik. Misalnya, jika aparat penegak hukum ketenagakerjaan beraliansi dengan kontraktor dengan imbalan sebagian keuntungan, mereka tidak akan memasukkan pelanggaran dalam catatan. Di satu daerah, organisator menemukan bahwa meskipun upah semua pekerja bidi dipotong untuk dana providen, tidak satupun mendapatkan kuitansi, dan kontraktor hanya mencatat dan membayar 20 persen dari yang mereka kumpulkan. Mereka bisa melakukan ini karena pejabat ketenagakerjaan membantu mereka mengabaikan hukum.

Bahkan dalam kasus pengawas ketenagakerjaan yang jujur, kendala sumber daya manusia yang mereka hadapi membuat penegakan hampir mustahil. Di salah satu distrik Ahmedabad, misalnya, ada satu inspektur untuk hampir 10.000 perusahaan. Selain itu, kuota promosi didasarkan pada berapa banyak jumlah pengaduan yang mereka daftarkan, bukan berapa banyak penuntutan yang dihasilkan, dan pengawas ketenagakerjaan seringkali dipindah-pindah.

Pengadilan juga lambat dan kasus seringkali masih belum terselesaikan selama bertahun-tahun. Kenyataan ini menjelaskan mengapa diperlukan perjuangan bertahun-tahun oleh perempuan yang sama untuk menghasilkan perubahan. Mereka seringkali harus menjelaskan ulang masalah yang sama dan meyakinkan ulang kelompok pejabat atau hakim tentang masalah yang sama. Karena alasan ini para pemimpin SEWA menganggap penting wakil-wakil mereka sendiri duduk di dewan pemantauan tenaga kerja, perempuan diangkat sebagai pengawas ketenagakerjaan bagi pekerja rumahan dan departemen tenaga kerja tersendiri dibentuk untuk bidang kerja wiraswasta. Demikian pula, PATAMABA memantau janji pemilu para politisi terpilih dan partai mereka untuk memastikan bahwa mereka menunaikan janji-janji mereka, dan, di Thailand, organisasi PBR terwakili di Komite Pekerja Rumahan yang dibentuk berdasarkan undang-undang.

Selama bertahun-tahun SEWA menyimpulkan bahwa pelaksanaan hukum yang efektif berarti proses yang panjang dan sulit yang membutuhkan perjuangan yang berat dan seringkali pahit. Mengingat bahwa PBR rentan secara ekonomi dan sosial dan memiliki sedikit atau tidak memiliki daya tawar, maka sangat sulit bagi mereka untuk terus melakukan perjuangan jangka panjang semacam ini. Karena alasan ini, penekanan SEWA telah bergeser pada **penerapan sistem ekonomi alternatif** misalnya koperasi. Dengan bekerja bersama dalam koperasi, perempuan belajar bagaimana cara mengakses pasar, menghindari perantara dan rentenir, dan lebih mampu mengakses manfaat sosial misalnya perawatan kesehatan, pengasuhan anak, program tabungan, dan asuransi.

4.4 Pemberdayaan ekonomi

Strategi pemberdayaan ekonomi sampai batas tertentu akan beragam di tiap-tiap situasi tergantung pada apakah PBR adalah pekerja mandiri dan/atau sub-kontrak, dan apakah perlindungan tenaga kerja dan perlindungan sosial diatur oleh hukum atau tidak. Misalnya, pekerja rumahan yang menghadapi pekerjaan yang tidak terjamin dan kondisi kerja yang buruk membutuhkan peningkatan daya tawar dan kontrak yang lebih terjamin. Produsen wiraswasta yang mandiri menghadapi persaingan di pasar yang seringkali penuh sesak dan beranggara rendah, memerlukan akses pasar yang lebih baik dan layanan pengembangan usaha lainnya. Namun, di kedua kasus tersebut, penting untuk meningkatkan kapasitas PBR dalam hal kapasitas menghasilkan pendapatan dan kapasitas manajemen. Banyak pelajaran yang telah dipelajari tentang bagaimana cara melakukan ini secara paling efektif, dan bagaimana untuk tidak melakukannya.

Sebagaimana disebutkan di sub-bab 3.1, PBR seringkali memiliki **kebutuhan ekonomi** mendesak dan meminta lembaga dukungan untuk menyelesaikannya. Sementara kebutuhan ini harus ditangani sebagai prioritas, namun penekanan haruslah membantu orang untuk belajar bagaimana melakukan ini sendiri alih-alih melakukannya untuk mereka. Misalnya, di Chili, CECAM memutuskan untuk berupaya menciptakan alternatif ekonomi untuk sejumlah relatif kecil PBR melalui sebuah proyek untuk memproduksi dan menjual madu. Sementara prakarsa ini berhasil, namun ini merupakan

proses yang menghabiskan waktu dan sumber daya. Ini berarti bahwa energi CECAM semakin terkuras untuk membantu kelompok kecil ini memperoleh penghasilan tetap alih-alih untuk semakin memobilisasi sebuah organisasi PBR berbasis anggota dan memajukan hak-hak politik, ekonomi dan sosial mereka.

Contoh ini menunjukkan pentingnya keseimbangan antara **memenuhi kebutuhan ekonomi praktis** PBR perempuan yang bersifat segera dan **memenuhi kebutuhan strategis** mereka dengan mengatasi akar penyebab masalah mereka. Ini berarti memotivasi mereka untuk bergabung dan aktif di organisasi OBA pilihan mereka dan membangun massa kritis dan momentum untuk mengubah bidang kerjadan/atau praktik bisnis yang eksploitatif dan hukum, kebijakan dan institusi, alih-alih hanya fokus pada menangani kebutuhan ekonomi mereka yang mendesak.

Di Thailand, sebelumnya HNT, dan saat ini FLEP dan HNTA juga menemukan bahwa banyak PBR, pada awalnya, menginginkan bantuan segera untuk mengatasi masalah ekonomi mereka, terutama akses ke pasar atau sub-kontraktor, alih-alih mengorbankan waktu dan sumber daya untuk belajar bagaimana melakukan berbagai hal secara berbeda. Dalam wawancara untuk studi kasus tingkat negara, anggota komite HNTA menyebutkan bahwa ekspektasi untuk 'mengambil' di kalangan calon anggota dan anggota baru agak tinggi. Sebagaimana seorang anggota Komite HNTA dan pemimpin kelompok pekerja garmen menyatakan:

“Saya telah melihat banyak kemajuan di kalangan kelompok-kelompok aktif yang ingin mengejar kondisi yang lebih baik untuk pekerja rumahan dan mereka berdedikasi untuk berkontribusi pada Asosiasi. Namun demikian, beberapa kelompok pekerja rumahan masih berpandangan bahwa mereka merupakan penerima bantuan atau manfaat dari HNTA. Mereka ingin HNTA memecahkan masalah kelompok mereka alih-alih secara bersama berkontribusi kepada HNTA sehingga kita bisa mengatasi masalah mereka secara struktural.”

Sebagaimana disebutkan di sub-bab 3.1, PATAMABA memenuhi kebutuhan ekonomi PBR dengan menekankan pengembangan keterampilan dan peningkatan kesadaran sebagai sarana utama membantu mereka meningkatkan pendapatan mereka, dan menyediakan layanan dukungan ekonomi pada tahap berikutnya. Strategi lain yang berhasil digunakan di Indonesia, Filipina dan Thailand untuk secara efektif mengatasi kebutuhan ekonomi PBR terdiri dari memungkinkan kelompok PBR **berpartisipasi dalam program pembangunan lokal atau nasional**, dan, dengan demikian, mendapatkan akses ke dana dan layanan dukungan ekonomi.

Di Thailand, FLEP dan HNTA menyampaikan dengan jelas kepada calon anggota dan anggota baru HNTA bahwa organisasi PBR tidak bertanggung jawab memenuhi tuntutan ekonomi anggota tanpa keterlibatan aktif mereka. HNTA dan FLEP mungkin memberikan uang awal tetapi mereka tidak bertujuan menjamin dana besar bagi anggota akar rumput HNTA. Namun, mereka membantu dengan mobilisasi sumber daya dengan menghubungkan anggotanya dengan lembaga pendanaan negara lokal atau mitra lokal lainnya untuk memberikan akses pasar, kredit, hibah atau layanan dukungan pengembangan usaha lainnya. MWPRI di Indonesia juga mengidentifikasi mitra lokal untuk memobilisasi sumber daya untuk PBR. Misalnya, lembaga ini berkoordinasi dengan Bank BPTN untuk memberikan pinjaman dengan bunga rendah yang tersedia untuk pekerja rumahan di industri garmen, dan memfasilitasi penjualan pemasaran online untuk produk PBR melalui program CSR Bank tersebut. Mencocokkan prakarsa PBR dengan badan administratif dan anggaran lokal membutuhkan advokasi kebijakan yang luas dan membutuhkan banyak tenaga tetapi hal ini memastikan keberlanjutan dan kesinambungan kegiatan. Ini memungkinkan kelompok-kelompok PBR mengakses pinjaman atau hibah yang lebih besar dari sumber-sumber publik atau swasta, ketimbang sumber daya terbatas yang tersedia untuk organisasi PBR.

Praktik baik 4.4.1: Dari pekerja pabrik ke koperasi pekerja rumahan yang ‘bebas eksploitasi’ di Thailand

Organisasi PBR di Thailand juga bertujuan untuk mendukung kelompok pekerja rumahan sub-kontrak untuk menjadi kelompok pekerja mandiri terorganisir. Setelah enam tahun persiapan dan pelatihan, ‘Solidarity Group’, sebuah kelompok produksi pekerja rumahan dan sebagian pekerja mandiri di industri garmen yang bebas eksploitasi mendaftar sebagai koperasi pekerja menjadi sebuah badan hukum di bawah hukum Thailand pada tahun 2014. Kelompok PBR terdiri dari mantan pekerja pabrik garmen yang telah dipecat pada tahun 2002 yang berserikat. Pada awalnya, HNT membantu kelompok ini sebagaimana kelompok lain untuk mendaftar sebagai kelompok pekerjaan untuk memungkinkan mereka mengajukan pinjaman mikro atau pinjaman bank dan mendapatkan akses ke pelatihan keterampilan kerja dari Kementerian Tenaga Kerja dan layanan pemerintah lainnya. Selain itu, HNT telah membantu kelompok ini dalam hal desain produk, pemasaran, peningkatan kualitas dan keterampilan.

Ketika kantor pengadaan pemerintah tertarik untuk membeli pakaian bebas eksploitasi dari Solidarity Group, mereka tertarik untuk berubah dari sebuah kelompok yang utamanya adalah pekerja rumahan menjadi kelompok pekerja mandiri, dan untuk mengamankan volume pesanan yang lebih besar dari pemerintah lokal dan sektor negara lainnya. Namun, kelompok ini tidak bisa ikut dalam proses lelang pengadaan karena mereka tidak terdaftar dan tidak membayar pajak. Mendaftarkan kelompok ini sebagai kemitraan atau perusahaan terbatas memerlukan modal awal untuk membayar pendaftaran perusahaan dan staf teknis untuk membantu kelompok ini dalam hal akuntansi dan fungsi-fungsi perusahaan lainnya yang tidak mampu ditanggung oleh kelompok ini.

HNTA dan FLEP melatih Solidarity Group untuk mengelola administrasi dan keuangannya sendiri. Para anggota kelompok ini bersiap secara luas, mereka mempelajari keterampilan manajemen, bisnis dan pemasaran dan menyusai metode produksi mereka untuk memenuhi tuntutan dan persyaratan pelanggan mereka. Berubah dari pekerja sub-kontrak menjadi produsen mandiri dan anggota koperasi memerlukan mentalitas dan pola pikir yang berbeda, dan anggota Solidarity Group menjalani proses perubahan besar-besaran.

Setelah pendaftaran sebagai koperasi pekerja, Solidarity Group akhirnya bisa mendapatkan pesanan besar dari lembaga pengadaan publik, dan meningkatkan produksi dan stabilitas pendapatan. Solidarity Group sekarang bertujuan mendapatkan pesanan yang cukup dari pengusaha atau lembaga pengadaan publik. Mereka mengambil pekerjaan sub-kontrak jika mereka tidak mendapatkan pesanan yang cukup dan mereka mensub-kontrakkan pekerjaan kepada anggota HNTA lain, jika mereka mendapatkan pekerjaan terlalu banyak.

Namun, studi-studi kasus mencatat bahwa tidak semua kelompok pekerja rumahan memiliki ambisi untuk bergeser ke pekerjaan mandiri dan menjadi pengusaha. Bila kelompok pekerja rumahan percaya bahwa mereka bisa mendapatkan penghasilan cukup dan mendapatkan keberlanjutan pendapatan dari pesanan sub-kontrak, mereka kurang memiliki kemauan mengubah cara produksi mereka, mempelajari keterampilan teknis baru dan mengejar kemandirian sekalipun mereka bisa mendapatkan penghasilan yang lebih stabil. Selain itu, ada juga pekerja rumahan yang menganggap bahwa ‘eksploitasi dari perantara’ adalah lebih baik ketimbang mengelola urusan mereka sendiri sekalipun ini berarti mereka akan tetap berada di dalam lingkaran setan ketergantungan.

Sebagaimana dicatat oleh studi kasus HNT: *“Kurangnya akses ke pasar memaksa pekerja rumahan bekerja sebagai pekerja sub-kontrak untuk memastikan bahwa mereka dapat menjual produk mereka dan tidak harus bertanggung jawab atas aspek-aspek produksi atau desain lainnya dan mencari pasar sendiri. Kurangnya kemauan untuk berubah ini mendorong pekerja rumahan semakin jauh dalam kemiskinan karena mereka tidak memiliki kekuatan negosiasi, maupun sarana transportasi untuk pergi dan membawa atau menerima pekerjaan, dan mereka tergantung secara total pada sejumlah kontraktor yang terbatas yang bersedia membawa pekerjaan ke daerah mereka.”*

Praktik baik 4.4.2: Pengembangan organisasi ekonomi alternatif oleh SEWA

Di India, sebagian besar perempuan wiraswasta tidak memiliki modal atau alat-alat dan peralatan perdagangan sendiri. Akibatnya, mereka tetap rentan terhadap rentenir dan tetap terjebak hutang tanpa batas dengan suku bunga yang bisa mencapai 10 persen per hari. Jeratan hutang menempatkan mereka dalam posisi tawar yang lemah dengan perantara dan pedagang tempat mereka bergantung untuk mata pencaharian mereka, sehingga mengabadikan upah rendah dan tidak terjaminnya akses mereka ke pekerjaan, dan menciptakan banyak masalah lain. Untuk membebaskan perempuan dari lingkaran setan ini, SEWA terlebih dahulu berupaya menghubungkan mereka ke fasilitas kredit dari bank yang terdaftar, tetapi kemudian memutuskan untuk mendirikan **Bank Koperasi SEWA** pada tahun 1974, dua tahun setelah SEWA terdaftar sebagai serikat pekerja.

Bank SEWA dimulai dengan 4.000 anggota, masing-masing memberikan kontribusi 10 Rupee India (INR) sebagai modal saham. Bank ini bertujuan menjangkau sebanyak-banyaknya pekerja perempuan miskin yang tidak terorganisir dan memberi mereka layanan keuangan yang sesuai untuk pemberdayaan sosial ekonomi dan pengembangan diri melalui manajemen dan kepemilikan mereka sendiri. Bank SEWA merupakan ruang perempuan. Para perempuan mengatakan, “Ini seperti tempat ibu saya,” di mana mereka merasa nyaman dan betah. Mereka juga menyebut bank tersebut sebagai ‘mata air desa,’ yang dalam tradisi India merupakan tempat umum di mana perempuan pergi untuk mengambil air, saling bertemu, berbicara tentang berbagai hal, dan belajar dan berbagi pengalaman.

Sebagian besar pinjaman yang dibuat oleh Bank SEWA tidak berjaminan karena pada awalnya para perempuan miskin hanya memiliki sedikit selain perhiasan mereka yang dapat ditawarkan sebagai jaminan. Tetapi perempuan di serikat dan di koperasi semuanya didorong untuk memiliki alat sendiri, memiliki rekening tabungan atas nama sendiri dan, jika memungkinkan, memiliki tanah atau rumah yang terdaftar atas nama mereka sendiri, atau setidaknya bersama-sama dengan suami mereka.

Empat puluh persen pinjaman bank SEWA adalah untuk perumahan. Karena rumah pekerja berbasis rumahan adalah juga tempat kerjanya, perempuan mengambil pinjaman untuk membeli tanah dan bahan bangunan; mereka menambahkan ke rumah yang ada dengan membangun teras atau membuat lantai semen, dan mereka memasang sambungan yang akan memberi akses ke aliran air dan listrik.

Bank Koperasi SEWA membawa pekerja dan produsen perempuan miskin yang buta huruf dalam arus utama sistem perbankan formal, di mana Bank SEWA memperlakukan Reserve Bank of India setara dengan bank-bank Koperasi Pemerintah lainnya. Para auditor dari Reserve Bank of India harus duduk di meja yang sama dan mendiskusikan – mungkin untuk

pertama kalinya – urusan perbankan dengan Dewan Direksi Bank SEWA yang merupakan perwakilan pekerja bidi, pengrajin, buruh, pedagang asongan dan pedagang. Ini memberikan pengalaman bertemu dan berdialog yang unik untuk kedua belah pihak.

Pembentukan Bank SEWA, kenang Ela Bhatt, berasal dari perjuangan serikat untuk mengorganisir pekerja perempuan. Meskipun tidak mudah untuk mendapatkan pengakuan di awal, itu memberi kami kepercayaan diri untuk mengorganisir lebih banyak **koperasi PBR** di daerah perkotaan dan perdesaan. Di daerah perkotaan, pengalaman spesifik pekerja chindi (membuat produk tekstil seperti selimut dari kain perca sisa dari pabrik-pabrik garmen), pencetak balok dengan tangan dan pekerja bambu menunjukkan cara untuk membuat sistem produksi alternatif. Setelah bertahun-tahun dieksploitasi oleh pedagang, lebih dari 600 pembuat chindi diorganisir pada tahun 1977 untuk menekan pembayaran upah minimum. Setelah serangkaian negosiasi panjang, sebuah kesepakatan kompromi dicapai antara pekerja rumahan tetapi pedagang melanggar kesepakatan tersebut dalam 24 jam. Tidak hanya mereka menolak membayar perempuan dengan besaran upah per-satuan yang telah disepakati, tetapi mereka juga mulai berlaku kasar kepada pekerja dengan memberikan bahan yang buruk dan pekerjaan yang kurang. Dalam banyak kasus, mereka tidak lagi memberi mereka pekerjaan sama sekali. Maka, dengan dukungan SEWA, perempuan memutuskan untuk memulai sebuah unit produksi chindi sendiri dalam bentuk koperasi pekerja. Ini menjadi awal dibangunnya lebih banyak lagi lembaga ekonomi alternatif melalui mana perempuan wirasawasta miskin dapat memperoleh pelatihan keterampilan, dan bantuan dalam pemasaran produk jadi, pembelian bahan baku, mengamankan penyimpanan dan ruang kerja, dan memperoleh modal.

Dalam pengalaman SEWA, pengembangan organisasi ekonomi alternatif berlangsung melalui tiga tahap berbeda. Pada tahap pertama perempuan dilatih keterampilan baru atau meningkatkan keterampilan lama. Tahap kedua terdiri dari pengorganisasian unit ekonomi pekerja untuk mendapatkan penghasilan dari keterampilan tersebut. Dan tahap terakhir adalah pendirian sebuah koperasi. Koperasi ini memungkinkan PBR melepaskan diri dari eksploitasi dengan mengadakan bahan baku langsung, memproduksi barang dan menjualnya ke pesanan besar atau langsung ke konsumen. Surplus dari transaksi bisnis ini digunakan untuk membuat koperasi tersebut memiliki pijakan keuangan yang sehat dan memungkinkan para pekerja untuk benar-benar mengontrol unit mereka sendiri

Praktik baik 4.4.3: Keuangan mikro, pengorganisasian dan pemberdayaan di wilayah Visayas Barat di Filipina

PATAMABA juga menemukan bahwa memenuhi kebutuhan ekonomi dan harapan anggota, terutama anggota di cabang yang baru diorganisir, tersebar di seluruh negara tersebut yang mencari intervensi konkret misalnya mendapatkan akses ke kredit, merupakan tantangan yang berkelanjutan. Di masa lalu, sebuah dana kredit bergulir dibentuk di tingkat nasional untuk menanggapi masalah ini. Sayangnya, itu tidak berkelanjutan dan prakarasa berbasis lokal terbukti lebih efektif.

PATAMABA Wilayah VI di Visayas Barat, sebagaimana cabang-cabang PATAMABA lainnya, mengalami kemunduran parah ketika dana kredit tingkat nasional runtuh pada puncak krisis keuangan pada akhir 1990-an. Pengalaman ini tidak mengganggu Dewan Koordinasi dan Komite PATAMABA Regional – kelompok 15 pemimpin perempuan yang aktif, berkomitmen, menginspirasi dan disiplin yang telah terpilih sejak pembentukannya sampai sekarang – tetapi menghantarkan pada tekad yang lebih besar untuk bangkit dari kegagalan dan membuat program keuangan mikro yang benar-benar berjalan.

Dimulai dengan cabang desa kecil di Sta. Barbara, Iloilo pada tahun 1992, keanggotaan PATAMABA Wilayah VI cepat menyebar ke 41 cabang desa di 12 kota dan di empat provinsi di wilayah tersebut. Saat ini, PATAMABA Wilayah VI memiliki 3.400 anggota aktif. PATAMABA juga membantu mendirikan dua perusahaan kelompok untuk anggota mereka – sebuah unit produksi tas ramah lingkungan dari produk daur ulang di Sta. Barbara, dan sebuah pabrik roti di Carles, Iloilo.

PATAMABA Wilayah VI memiliki **pendekatan kredit plus** untuk keuangan mikro, yang menggabungkan pinjaman dengan peningkatan kapasitas menuju partisipasi dan pemberdayaan perempuan yang lebih besar. Program dan layanan terpadunya meliputi jasa keuangan misalnya pinjaman mata pencaharian, mobilisasi tabungan dan penambahan modal; pelatihan keterampilan; peningkatan kesadaran tentang isu-isu gender dan kesehatan reproduksi; pengorganisasian masyarakat; pengembangan kewirausahaan; bantuan pemasaran; dan bantuan darurat melalui pembentukan program saling bantu atau ‘damayan’ (saling membantu di saat krisis) untuk bantuan penguburan.

Fitur program keuangan mikro. Sebelum pinjaman dicairkan, peminjam diberi penjelasan tentang kebijakan dan prosedur pinjaman, bentuk pinjaman dan dokumen, dan menjalani pelatihan tentang pembentukan nilai, pelatihan keterampilan, pengembangan usaha dan sensitivitas gender. Program pelatihan diadakan di kantor-kantor PATAMABA, di balai desa dan pusat-pusat lainnya, serta di rumah-rumah anggota. Besar pinjaman bervariasi tergantung pada jenis usaha anggota, dan posisi mereka di organisasi. Peminjam yang memiliki pengalaman usaha, keterampilan kewirausahaan, rekam jejak bagus dan catatan pengembalian bagus, yang produknya sudah memiliki pasar yang siap, dapat memiliki ukuran pinjaman awal 5.000 peso Filipina (PHP).¹⁷ Bunga (2 persen per bulan) disebar dan dicakup dalam pembayaran angsuran yang dipungut setiap dua minggu oleh bendahara dan koordinator PATAMABA.

Fitur peminjam. Sebagian besar proyek peminjam adalah di bidang pengolahan makanan, memproduksi lilin, kerajinan lilin, barang hadiah atau mainan, atau layanan misalnya toko sari-sari (toko skala kecil) atau restoran. Sebagian besar adalah perusahaan dengan pertumbuhan rendah yang perlu modal kecil, meskipun sebagian peminjam memiliki kebutuhan dan kemampuan untuk meminjam lebih. Peminjam adalah perempuan perseorangan, yang

sebagian besar adalah PBR dan pedagang pasar, dan sebagian adalah pekerja kesehatan desa. Banyak yang menikah, tetapi ada juga janda, orang tua tunggal, dan pasangan tinggal bersama. Sebagian besar memiliki tingkat pendidikan formal yang rendah, beberapa mengenyam pendidikan perguruan tinggi atau sekolah kejuruan tetapi tidak menyelesaikan pendidikan mereka.

Pengelolaan skema keuangan mikro. Komite Regional bertanggung jawab atas pengambilan kebijakan semua program, proyek, dan kegiatan, termasuk program keuangan mikro. Tiga perempuan di Komite Regional mengelola langsung program keuangan mikro: koordinator regional, koordinator proyek, dan bendahara. Mereka mendapatkan honor PHP 1.000 setiap bulan untuk menutup transportasi dan makan mereka selama pengumpulan/pengembalian pinjaman dan pemantauan proyek. Mereka memantau berbagai kelompok, menerima dan menyimpan pengumpulan dua kali sebulan, dan menyimpan catatan keuangan. Hal yang sama dilakukan di tingkat kota otonom dan desa sementara pemimpin kelompok PBR 'memungut pengembalian di desa-desa terpencil.

Koordinator provinsi menerima keseluruhan pengumpulan di Kantor Wilayah PATAMABA di balai kota dari Sta. Barbara, Iloilo. Seorang petugas pembukuan mencatat transaksi keuangan secara bulanan dengan honor bulanan PHP 2.000, dan bendahara menyimpan pengembalian pinjaman tersebut di bank. Komite PATAMABA Wilayah VI menyimpan catatan-catatan berikut: data dasar tentang nasabah; formulir dan pengajuan pendaftaran dalam dua bahasa; rencana usaha dalam dua bahasa; surat pinjaman; catatan pencairan pinjaman; jadwal angsuran pinjaman; pengembalian pinjaman dan pengumpulan; tabungan dan penambahan modal; dan laporan bulanan.

Pembinaan, pemantauan dan disiplin pengembalian pinjaman. Tiga pemimpin Komite Wilayah yang bertanggung jawab atas program kredit mikro melakukan pembinaan dan kunjungan pemantauan bulanan ke tiap-tiap nasabah untuk melihat apakah pinjaman digunakan untuk tujuan yang dimaksudkan, untuk memberikan saran tentang bisnis nasabah, dan untuk melacak perubahan dalam basis pendapatan dan aset klien, serta perannya dalam rumah tangga dan masyarakat. Mereka tahu bahwa nasabah tersebut baik-baik saja jika mereka melihat investasi dalam aset dan perbaikan rumah, dan jika klien dapat memperluas proyek ekonomi mereka. Dalam hal disiplin pengembalian pinjaman, kadang-kadang anggota penerima manfaat menunda pengembalian pinjaman mereka karena alasan di luar kendali mereka. Namun, tim manajemen mengenakan disiplin pada peminjam yang menunggak misalnya menyita sebagian properti mereka atau bahkan barang-barang pribadi (misalnya ponsel atau peralatan rumah tangga) setelah bertemu dengan kepala desa yang bertindak sebagai saksi dan sebagai pembina atau penjamin, yakni, menurut kontrak, mereka akan mengembalikan pinjaman jika peminjam asli tidak mampu membayarnya.

Capaian. Tingkat pengembalian pinjaman sebesar 97 persen dicapai. Pada bulan April 2014, penerima manfaat program keuangan mikro mencapai 580. Pada tahun 2008, PATAMABA Wilayah VI memiliki total dana modal PHP 1,4 juta. Dana tambahan berasal dari *Foundation for Sustainable Society Incorporated* (FSSI) sebesar PHP 500.000 pada tahun 2006 dan tabungan PATAMABA Wilayah VI. Setelah itu, total dana modal mencapai PHP 1,9 juta tetapi turun sebesar 40 persen pasca Topan Yolanda, topan paling kuat dalam sejarah yang melanda Filipina pada akhir tahun 2013. Sejak itu PATAMABA membantu anggota membangun kembali kehidupan mereka juga dengan dukungan dari berbagai lembaga donor internasional.

Bantuan keadaan darurat. Pimpinan wilayah memasukkan skema **saling bantu** tradisional (damayan) saat terjadi kematian ke dalam program keuangan mikro, karena mereka sering diminta untuk membantu keluarga anggota yang meninggal. Pada awalnya, hanya para petugas yang bersedia membayar kontribusi PHP 5,00 sebulan untuk dana cadangan guna untuk membiayai kebutuhan ini. Ketika program keuangan mikro berlanjut, mereka memperluas skema saling bantu penguburan dengan mendaftarkan peminjam ke dalam skema tersebut. Sejauh ini, sekitar 480 telah ikut serta, membayar kontribusi PHP 2,50 dua kali setiap bulan, dan kampanye sedang berlangsung untuk memasukkan bantuan penguburan ke dalam siklus pinjaman baru program keuangan mikro.

Faktor keberhasilan. Fitur yang berkontribusi pada keberhasilan program keuangan mikro PATAMABA Wilayah VI meliputi:

- Program Orientasi tentang skema tersebut diikuti oleh pelatihan tentang pembentukan nilai, pengembangan usaha dan partisipasi dan pemberdayaan perempuan.
- jaringan, lobi dan advokasi yang kuat.
- Pembentukan hubungan baik dengan mitra/pemangku kepentingan.
- Postur kredit yang bagus.
- Keanggotaan dan perwakilan di Badan-badan Khusus Lokal (misalnya Dewan Pembangunan Kota, Dewan Zonasi lokal, Komite Penawaran dan Penghargaan, Dewan Kesehatan Lokal, Dewan Ketentraman dan Ketertiban Kota untuk Perlindungan Anak).
- Akreditasi dengan lembaga pemerintah.
- Pemimpin dan anggota PATAMABA yang berdedikasi dan berkomitmen
- Pelaksana PATAMABA yang bagus dengan monitoring dan evaluasi proyek yang rutin dan sering.
- Ruang untuk Kantor Wilayah PATAMABA VI yang disediakan oleh Pemerintah Kota Sta. Barbara di Iloilo.

Langkah ke depan. Studi kasus PATAMABA menyimpulkan bahwa pengalaman sejauh ini menunjukkan bahwa PATAMABA Wilayah VI memiliki kapasitas untuk membuat dana kecil berkembang dan menggunakannya dengan baik. Pimpinan wilayah telah membentuk sistem skema pinjaman dan pengumpulan berdasarkan kunjungan rutin bulanan ke setiap cabang. Secara keseluruhan, nasabah peminjam PATAMABA juga menunjukkan disiplin kredit yang baik dan dapat menyerap pinjaman lebih tinggi jika diberi kesempatan.

Studi kasus ini menyimpulkan bahwa PATAMABA Wilayah VI perlu meningkatkan dan memformalkan program keuangan mikronya di masa depan ke arah keberlanjutan dan pelembagaan lebih lanjut. Namun, agar skema tersebut bisa diperluas dan diformalkan, maka skema tersebut harus mampu mempekerjakan staf berbayar. Ini berarti meningkatkan dana pinjaman hingga sekitar satu juta peso, yang merupakan skala yang cukup untuk menjustifikasi mempekerjakan karyawan berdedikasi. Satu cara adalah menempatkan program keuangan mikro di bawah payung dua koperasi yang ada, dan memotivasi nasabah untuk membayar iuran lebih banyak jika mereka sudah menjadi anggota, dan memberikan iuran pokok keanggotaan jika mereka belum menjadi anggota. Dengan cara ini dana pinjaman akan berkembang dan anggota nasabah akan lebih bersemangat untuk meminjam dan menabung karena mereka akan menerima sisa hasil usaha dan pengembalian uang jaminan.

Praktik baik 4.4.4: Meningkatkan daya tawar pekerja rumahan di Indonesia

Setelah pelatihan keterampilan negosiasi pekerja rumahan mulai bernegosiasi dengan pemberi kerja atau sub-kontraktor mereka untuk menaikkan upah mereka atau digantinya sebagian biaya produksi. Ini tidak selalu berhasil, dan selalu bertemu dengan resistensi (awalnya) tetapi beberapa kelompok berhasil meningkatkan kondisi kerja mereka. Misalnya, di Sumatera Utara, sekelompok pekerja rumahan pembuat alat panggangan diintimidasi oleh pemberi kerja mereka dan tidak menerima pekerjaan selama sebulan ketika mereka menegosiasikan kenaikan upah. Secara total, 27 pekerja rumahan termasuk non anggota kelompok tidak mendapatkan pesanan kerja. Namun, mereka tidak menyerah pada ancaman pemberi kerja, dan setelah diskusi terbuka antara pekerja rumahan dan pemberi kerja tentang manfaat timbal balik dari menjaga hubungan kerja, kedua pihak menyepakati pengaturan kerja baru: pekerjaan pekerja rumahan harus rapi, dan pemberi kerja bertanggung jawab mengantar bahan dan mengambil produk jadi. Hasilnya pemberi kerja mulai memberikan pesanan kerja lagi dan memberikan kenaikan upah.

Di Malang, Jawa Timur, sekelompok perempuan pembuat raket bulutangkis, dan kelompok pembuat bordir melakukan mogok bersama selama beberapa hari untuk menuntut kenaikan pembayaran per-satuan dengan hasil positif. Beberapa kelompok lain juga berhasil menegosiasikan penggantian biaya produksi seperti listrik dan transportasi. Di Batu, sebuah kelompok pekerja rumahan meminta bantuan dari kepala desa untuk bernegosiasi dengan perantara untuk menuntut penggantian biaya listrik. Strategi untuk melibatkan kepala desa berjalan baik dan tuntutan kelompok itu dipenuhi, meskipun kenaikan harganya kecil.

Jenis perbaikan yang diperoleh oleh pekerja rumahan di Sumatera Utara dan Jawa Timur, Indonesia setelah negosiasi dengan pemberi kerja atau sub-kontraktor mereka.

Sumatera Utara			
Medan		Deli Serdang	
Jenis kerja	Perbaikan	Jenis kerja	Perbaikan
Menjahit kain lap/kain perca	Biaya pengiriman produk dihapuskan (dulunya Rp 2.000/pengiriman)	Menjahit tempat duduk bayi	Upah naik Rp 1.000/lusin dari Rp 7.000/lusin ke Rp 8.000/lusin
Menggunting bawang	Upah naik Rp 50/kg, dari Rp 100/kg ke Rp 150/kg	Menganyam panggangan ikan	Upah naik untuk panggangan ukuran kecil ke Rp 1.500/paket, ukuran sedang dan ukuran besar ke Rp 2.000/paket
Memotong sandal	Upah naik Rp 500/karung, dari Rp 5.500/karung ke Rp 6.000/karung	Membungkus kertas sembahyang	Upah naik Rp 300/paket, dari Rp 2.000/paket ke Rp 2.300/paket
Jawa Timur			
Menaruh senar di raket badminton	Upah naik Rp 500 per lusin, dari Rp 2.500 ke Rp 3.000.	Bordir	Upah naik Rp 5.000, dari Rp 50.000 ke Rp 55.000.

4.5. Kesetaraan gender

Organisasi PBR, yang digambarkan di dalam laporan ini, bermula sebagai organisasi perempuan. Mengatasi kendala gender adalah sentral bagi misi, visi dan tujuan mereka dan promosi kesetaraan gender diintegrasikan ke dalam pendekatan pengorganisasian mereka.

Ini dimulai dengan memasukkan kesetaraan gender, pemberdayaan perempuan dan hak-hak perempuan ke dalam semua kegiatan pelatihan peningkatan kesadaran dan pengembangan kapasitas untuk PBR. Pertemuan kelompok perempuan ini memberikan ruang aman yang memungkinkan perempuan berbagi dan mendiskusikan pemikiran tanpa takut akan penghakiman. Melalui **pelatihan gender**, perempuan belajar menghargai kontribusi mereka kepada keluarga dan masyarakat mereka. Misalnya, salah satu pemimpin menekankan bahwa di PATAMABA dia memahami pentingnya perempuan memiliki uang sendiri untuk kebutuhan mereka. Dengan demikian, di cabangnya, perempuan didorong untuk menabung 5 persen dari pendapatan mereka sehingga ketika PATAMABA mengundang pertemuan mereka memiliki sumber daya untuk setidaknya menutup biaya transportasi mereka.

Perempuan juga membangun **kepercayaan diri** mereka, sebagaimana salah satu pekerja rumahan dari Jawa Timur, Indonesia katakan: *“Pelatihan gender dan kepemimpinan sangat berguna. Itulah titik balik saya untuk menjadi seperti saya sekarang. Saya dulu pemalu, pendiam dan takut suami saya, dan saya seringkali merasa tidak berharga. Pelatihan ini membuat saya menyadari potensi di dalam diri saya dan saya belajar untuk bernegosiasi dengan suami saya. Dia sekarang sangat mendukung dan saya sekarang berani untuk berbicara tentang keprihatinan saya bahkan di depan publik”*.

Empat studi kasus ini memberikan contoh berbagai bentuk **bias gender** yang menimpa PBR perempuan. Tekanan sosial untuk menyesuaikan diri dengan norma-norma gender tradisional terus menjadi hambatan kuat menghalangi masuknya perempuan ke pekerjaan layak di pasar tenaga kerja formal dan bahkan mempersulit untuk melaksanakan PBR. Persepsi gender diperkuat oleh sikap diskriminasi terhadap kelas berpendapatan rendah dan/atau pekerjaan dan bidang kerjakasta rendah, atau atas dasar etnis, asal-usul sosial atau kondisi kesehatan para perempuan tersebut yang menghantarkan pada kerugian kumulatif. Kendala spesifik gender yang disebutkan di dalam studi kasus ini adalah:

- Buta Aksara dan tingkat pendidikan yang rendah di kalangan perempuan dianggap sebagai tantangan berat dalam studi kasus negara dari Chili, Filipina dan India.
- Studi kasus SEWA dari India melaporkan bahwa gadis-gadis muda di daerah pedesaan harus membantu ibu mereka membuat produk tekstil, dupa atau pengolahan makanan di rumah, dan dengan demikian mengorbankan pendidikan mereka.
- Beberapa studi kasus menunjukkan bahwa perempuan terpaksa melaksanakan pekerjaan rumahansub-kontrak karena mereka tidak diperbolehkan pergi keluar untuk pengadaan bahan atau pengiriman produk karena batas yang ditetapkan atas mobilitas mereka.
- Penelitian negara dari India memberikan contoh upah tidak setara untuk pekerjaan yang sama nilainya: Perempuan yang membuat bidi atau dupa menerima besaran upah lebih rendah daripada laki-laki, yang mengerjakan pekerjaan yang sama.

Mengubah sikap dan persepsi semacam itu dan membangun massa kritis untuk mempromosikan dan mendukung kesetaraan gender dan masalah PBR melalui peningkatan kesadaran dan advokasi kebijakan masih sangat diperlukan. Hubungan gender mulai berubah tetapi pada umumnya lambat prosesnya.

Memadukan tanggung jawab kerja dan keluarga. Dalam istilah praktis, banyak PBR perempuan terikat untuk bekerja di rumah ketika mereka membesarkan anak-anak karena mereka tidak memiliki akses ke pengasuhan anak lainnya. Karena alasan ini, PATAMABA menyediakan sudut anak di mana para pemimpin bergiliran mengasuh anak-anak selama pertemuan dan seminar. Di negara-negara lain, perempuan yang memiliki anak juga membawa anak mereka ke pertemuan dan pelatihan, jika mereka tidak bisa mendapatkan penitipan anak.

Kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan berbayar di rumah dan sekaligus tugas kerumah tanggaan dan pengasuhan anak seringkali digambarkan sebagai keuntungan PBR. Ini memang benar jika perempuan atau laki-laki memiliki kesempatan untuk membuat suatu pilihan di antara beberapa alternatif ekonomi yang memungkinkan, tetapi ini sering tidak terjadi untuk PBR berpenghasilan rendah. Misalnya, sebuah penelitian terbaru tentang PBR di 10 negara oleh Pusat Serikat Pekerja India (Centre of Indian Trade Unions, CITU) menemukan bahwa – bertentangan dengan persepsi umum bahwa perempuan lebih suka bekerja di rumah sehingga mereka dapat memadukan PBR dengan rumah tangga mereka – hanya 3 persen pekerja perempuan yang menyampaikan bahwa mereka lebih suka bekerja di rumah sehingga mereka secara bersamaan bisa mengasuh anak-anak mereka sedangkan 73 persen lainnya lebih suka bekerja di tempat kerja selain rumah mereka.¹⁸

Kotak alat 4.5.1: Pengasuhan anak komunitas: Panduan penelitian

Proyek penelitian dan penilaian kebutuhan ILO/MAMPU pada tahun 2012-2013 di Jawa Timur dan Sumatera Utara menemukan bahwa ada permintaan atas pengasuhan anak yang belum terpenuhi di banyak masyarakat berpenghasilan rendah. Perempuan dan kelompok perempuan tertarik menjalankan dengan lebih baik atau memulai pusat pengasuhan anak tetapi tidak tersedia pedoman yang memadai tentang bagaimana cara menyediakan pengasuhan anak berkualitas yang terjangkau bagi orang tua yang bekerja di masyarakat.

Oleh karena itu sebuah manual pelatihan¹⁹ disusun oleh para ahli internasional dan nasional untuk memberikan informasi dan panduan praktis tentang bagaimana cara membangun dan mengelola sebuah pusat pengasuhan anak di Indonesia dan di luarnya. Panduan ini dimaksudkan untuk digunakan oleh anggota masyarakat yang sudah terlibat dalam memberikan layanan pengasuhan anak, dan mereka yang tertarik melakukannya, misalnya kelompok perempuan dan pengusaha di masyarakat, serta penyuluh masyarakat dengan keahlian di bidang anak, gender, kesetaraan, pengembangan bisnis dan koperasi, fasilitator, pelatih dan pemimpin. Diharapkan bahwa pengguna akan:

- Mempromosikan pengasuhan anak yang terjangkau dan berkualitas yang memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan dan perkembangan anak yang optimal.
- Meningkatkan ketersediaan pekerjaan layak bagi perempuan dan laki-laki di sektor pengasuhan anak.
- Memfasilitasi akses perempuan ke pekerjaan berbayar di luar rumah, sehingga mengurangi kemiskinan rumah tangga

Masalah keseimbangan kehidupan dan pekerjaan dan norma-norma gender juga menjadi kendala dalam mengorganisir PBR. Tuntutan pekerjaan ditambah dengan pekerjaan rumah tangga memberatkan bagi PBR perempuan terutama yang memiliki anak kecil dan/atau pasangan yang tidak mendukung, karena sebagian laki-laki ragu tentang keterlibatan istri mereka di suatu organisasi. Organisasi PBR berdiskusi dengan anggota mereka tentang bagaimana cara menangani masalah semacam itu.

Misalnya, anggota PATAMABA memberitahukan kepada keluarga mereka tentang tujuan organisasi mereka. Istri dari suami yang ragu mengundang pasangan mereka untuk mengamati atau berpartisipasi dalam kegiatan mereka atau memungkinkan mereka memperoleh pendapatan dengan menyediakan transportasi atau layanan lain kepada organisasi. Akibatnya, konflik antar pasangan menurun. Para laki-laki bisa memahami apa yang para perempuan perjuangkan, dan mereka juga mengembangkan persahabatan di kalangan mereka sendiri. Sebagian anak anggota PATAMABA yang dibesarkan di organisasi mendirikan Pemuda PATAMABA. PATAMABA melaporkan bahwa sebagian besar anggotanya, karena dalam jangka panjang terlibat dalam organisasi dan mendapatkan pelatihan gender, menunjukkan pemberdayaan di dalam rumah – suami dan anggota keluarga laki-laki lainnya berbagi pekerjaan rumah tangga dan pengasuhan anak –di dalam organisasi, dan di dalam masyarakat.

Di Indonesia, pekerja rumahan perempuan seringkali perlu mendapatkan izin dari suami atau anggota keluarga mereka untuk berpartisipasi dalam kegiatan kelompok. Misalnya, Ibu Sinta di Jawa Timur mengatakan: *“Pada awalnya, suami saya memperbolehkan partisipasi saya dalam kelompok, tetapi setelah saya mulai menjadi aktif dan pergi jauh untuk mengikuti pelatihan selama beberapa hari, kemudian dia mulai melarang partisipasi saya dalam kegiatan”*. Di sini perempuan juga mendiskusikan kesetaraan gender dengan suami dan anggota keluarga mereka dan mengalami perubahan positif. Beberapa perempuan menyampaikan bagaimana suami mereka mulai berbagi tugas rumah tangga mereka seperti membersihkan, mencuci, dan mengawasi anak-anak.

Di Thailand, anggota kelompok perempuan, pemimpin provinsi serta baris kedua (generasi baru) pemimpin perempuan juga menyatakan kesulitan dengan anggota keluarga dan pasangan mereka untuk ikut serta dalam pelatihan dan acara-acara lainnya untuk meningkatkan kapasitas kepemimpinan mereka. Kecuali perempuan secara efektif dapat berkomunikasi dengan keluarga mereka dan membuat mereka memahami manfaat berpartisipasi dalam gerakan PBR, kepemimpinan perempuan dalam HNTA akan terbatas pada mereka yang tidak memiliki beban keluarga.

Namun, sebagaimana di Filipina, pemimpin perempuan secara informal berkonsultasi dengan rekan-rekan mereka yang lebih tua tentang bagaimana mengelola tugas mereka sebagai pemimpin kelompok dan sebagai ibu dan istri. Di sini juga, laki-laki diundang ke kegiatan kelompok untuk memahami apa yang kelompok tersebut lakukan dan melihat sendiri bagaimana kelompok tersebut bisa menguntungkan keluarga mereka. Salah satu pemimpin kelompok perempuan dari Bangkok mengatakan: *“Ketika anak saya tahu bahwa keikutsertaan saya dalam kelompok pekerja rumahandi Bangkok melibatkan kegiatan pemuda, dia tertarik dan dia membentuk kelompok pemuda sendiri di lingkungan. Saya bisa melihat perbaikannya karena memiliki rekan-rekan yang lebih baik dan dia bisa memiliki kesempatan untuk diterima di kelompok pemuda dan di kalangan orang dewasa. Suami saya cenderung melihat manfaat juga. Tetap saja saya harus menyiapkan makanan terlebih dahulu jika saya ingin mengikuti pertemuan sehingga anggota keluarga saya bisa makan.”*

Beralih ke masalah kesetaraan gender di lembaga dan masyarakat yang lebih luas, semua studi kasus menekankan bahwa advokasi kebijakan oleh PBR dan organisasi mereka akan berhasil hanya jika mereka **mendidik** semua pihak terkait yang memiliki wewenang dalam kondisi kerja dan hidup PBR tentang **kesetaraan gender dan nilai pekerjaan berbasis rumahan perempuan**. Lembaga publik

dan perusahaan swasta cenderung didominasi oleh laki-laki, terutama di tingkat yang lebih tinggi dan pembuat dan pelaksana kebijakan baik laki-laki maupun perempuan seringkali tidak sensitif pada kesetaraan gender, mengabaikan masalah PBR. Mayoritas pejabat pemerintah, peradilan, penyedia jasa misalnya mereka yang bekerja di bank, dan perwakilan sektor swasta tidak memahami masalah yang dihadapi oleh PBR perempuan. Banyak yang beranggapan bahwa perempuan tidak bekerja, bahwa PBR bukan pekerjaan dan bahwa ini adalah perempuan yang melaksanakan suatu pekerjaan di waktu 'senggang' mereka untuk mendapatkan uang saku.

Oleh karena itu, pesan-pesan advokasi kebijakan perlu terus **mengangkat profil PBR perempuan** untuk memastikan bahwa pekerjaan perempuan diakui dan dihargai. Pengembangan strategi untuk menaikkan upah dan pendapatan dari PBR juga memiliki dampak terhadap nilai yang dilekatkan padanya oleh penyedia jasa di komunitas dan di masyarakat yang lebih luas.

4.6. Advokasi kebijakan dan representasi

Ada banyak contoh perjuangan, keberhasilan dan kadang-kadang kegagalan advokasi kebijakan oleh organisasi PBR dan LSM pendukung dalam studi-studi kasus tersebut. Ini ditekankan di seluruh laporan ini. Sub-bab ini berisi daftar para pemangku kepentingan utama yang perlu disasar dalam advokasi kebijakan, memberikan panduan tentang bagaimana caramerangkul pemerintah. Sub-bab ini memberi contoh advokasi kebijakan untuk reformasi hukum dan menyoroti bagaimana representasi PBR dalam mekanisme pemerintahan meningkatkan suara mereka dalam pengambilan keputusan dan alokasi sumber daya.

Advokasi kebijakan

Pendukung terbaik untuk memajukan kepentingan PBR adalah PBR itu sendiri. Mereka perlu terlibat dalam advokasi kebijakan bersama dengan **berbagai pelaku** yang meliputi:

- Pemberi kerja, (sub) kontraktor, agen, perantara lain, asosiasi mereka dan lembaga dukungan lain, pembeli, pedagang, pemasok bahan baku.
- Pembeli dan konsumen produk dan jasa PBR, di tingkat lokal, nasional atau internasional.
- Struktur pemerintahan lokal, misalnya komite desa, pihak berwenang lokal di tingkat desa, kabupaten, lingkungan atau kota.
- Pemerintah, semi pemerintah dan struktur atau mekanisme tripartit tingkat provinsi, regional, negara bagian atau nasional, termasuk peradilan, administrasi publik, partai politik dan politisi.
- OBM, OBA, LSM dan organisasi dan jaringan masyarakat atau pekerja di tingkat lokal, nasional dan internasional.
- Organisasi layanan sektor publik atau swasta seperti bank, lembaga pelatihan, perusahaan asuransi, penyedia layanan infrastruktur, organisasi perawatan kesehatan, lembaga K3 atau lembaga jaminan sosial.
- Para pelaku, organisasi dan bank pembangunan regional dan internasional.

PBR, organisasi mereka dan LSM pendukung perlu **kerjasama pemerintah** di semua sektor dan di semua tingkatan. Ini mungkin membutuhkan advokasi kebijakan dengan berbagai aktor berbeda. Namun, posisi administrasi publik terhadap PBR bisa berkisar dari mendukung dan positif hingga netral atau negatif. Berbagai instansi pemerintah mungkin memiliki kepentingan yang saling bersaing yang berakibat pada pesan dan layanan yang bertentangan. Misalnya, instansi pemerintah yang membidangi kebijakan dan program pembangunan pro-rakyat miskin atau lainnya mungkin melakukan tindakan yang menguntungkan pekerja perempuan, tetapi instansi pemerintah yang membidangi industri, perdagangan atau pembangunan ekonomi lainnya mungkin melakukan tindakan yang tidak menguntungkan mereka.

Organisasi PBR harus mengembangkan pemahaman yang baik tentang sistem administrasi pemerintah, kerangka dan mekanisme hukum dan peraturan, dan program dan proyek kementerian-kementerian terkait yang membidangi perdagangan dan industri, tenaga kerja, jaminan sosial dan kesejahteraan, dalam negeri atau urusan sosial. Dianjurkan mengorganisir PBR, jika memungkinkan, sejalan dengan berbagai kebijakan pemerintah dan kerangka hukum, baik di tingkat lokal maupun kabupaten, dan di tingkat provinsi, regional, negara bagian dan nasional. Pihak berwenang lokal mungkin memutuskan kebijakan dan langkah-langkah yang dapat memfasilitasi infrastruktur yang lebih baik untuk pekerjaan, misalnya pasokan air dan listrik, atau perawatan kesehatan dasar dan pendidikan. Pemerintah negara bagian dan pusat harus diberikan pemahaman agar lebih sensitif untuk bekerja menuju reformasi hukum dan kebijakan. Agar pejabat pemerintah lebih sensitif dan mendapatkan dukungan mereka juga memerlukan keterlibatan mereka dalam seminar, kunjungan, negosiasi dan representasi tertulis.

Contoh 4.6.1: Advokasi kebijakan untuk reformasi hukum untuk melindungi pekerja perekonomian informal

Pelaku utama. Di akhir tahun 2005, sebuah aliansi organisasi mulai mengkampanyekan pengesahan RUU Magna Carta bagi pekerja di perekonomian informal (Magna Carta for Workers in the Informal Economy, MACWIE) untuk mengabadikan hak-hak mereka di tempat kerja, akses ke sumber daya dan perlindungan sosial, dan representasi dalam pengambilan keputusan. Setahun kemudian, PATAMABA dan konstituen PBR lainnya memutuskan untuk meluncurkan HomeNet Filipina untuk mewakili hak-hak khusus PBR perempuan dalam kampanye. HomeNet Filipina beranggotakan 25 OBA, satu LSM, satu koperasi dan 15 ahli, dan PATAMABA bertindak sebagai sekretariat utamanya. Lembaga ini didaftarkan sebagai sebuah LSM pada tahun 2011 dan menjadi anggota HomeNet Asia Tenggara pada tahun 2012. HomeNet Filipina menjadi organisator utama dan koordinator dalam lobi untuk RUU MACWIE.

Strategi kampanye dan langkah-langkah utama. Kerja advokasi kebijakan pada RUU MACWIE terdiri dari perumusan, pengajuan dan promosi draft RUU. Prioritas pertama adalah mempopulerkan agenda legislatif dan eksekutif dalam hal pekerja informal di tingkat kebijakan, dan meningkatkan kemampuan pemimpin pekerja informal dalam meluncurkan dan mempertahankan prakarsa kampanye. Kegiatan utama meliputi merumuskan agenda, menyusun rencana kampanye, meningkatkan keterampilan para pendukung, memobilisasi anggota kelompok berbasis rumah dan kelompok informal lainnya, dan mendapatkan dukungan dari kalangan politisi, dan pemimpin formal dan informal sektor publik dan swasta.

Strategi advokasi utama adalah sebagai berikut:

- Menyusun draft, meningkatkan dan mencari sponsor untuk RUU tersebut oleh HomeNet Filipina, para pemimpin lokal, aliansi pekerja perekonomian informal yang lebih besar dan Magna Carta for Workers in the Informal Sector Alliance, MAGCAISA dengan perwakilan politik yang tertarik.
- Peningkatan kapasitas, berbagi pengetahuan dan tinjauan berkala dengan para pekerja informal dan para pemimpin mereka yang menelaah berbagai versi RUU bab demi bab secara berkala.
- Penyebaran informasi dan mempopulerkan RUU untuk mengumpulkan dukungan luas di masyarakat.

Langkah-langkah kunci adalah sebagai berikut:

1. **Perumusan agenda nasional, menerjemahkannya ke dalam agenda lokal dan memperkaya agenda nasional pekerja informal.** Penting untuk mendapatkan masukan dari pekerja informal di seluruh negeri dan menyajikan suara pekerja informal secara terpadu terhadap pembuat kebijakan dan masyarakat umum
2. **Promosi agenda advokasi terkait pemilihan umum,** dengan memasukkan MACWIE dan perlindungan sosial bagi pekerja informal dalam kampanye pemilihan calon partai politik dan untuk masyarakat umum, yang juga dapat berfungsi sebagai platform untuk tindak lanjut pasca-pemilu. Kampanye untuk menyebarluaskan agenda juga bisa dilakukan pada, misalnya, hari-hari pekerja rumahan dan pekerja informal pada bulan Mei setiap tahun.
3. **Advokasi legislatif di kedua Gedung Kongres untuk pengesahan RUU MACWIE.** Ini meliputi penyusunan draft RUU berdasarkan realitas pekerja informal, identifikasi kemungkinan penulis dari kalangan legislator dan terus-menerus memantau kemajuan setelah RUU diajukan. Ini juga mencakup kampanye advokasi di kalangan masyarakat umum untuk mempopulerkan RUU.
4. **Membangun kapasitas advokasi** pemimpin kelompok pekerja berbasis rumahan dan pekerja informal dalam meluncurkan kampanye promosi MACWIE dan perlindungan sosial.
5. **Bekerjasama dengan berbagai instansi pemerintah.** Prakarsa advokasi diperlukan di tingkat nasional dan lokal untuk meningkatkan kesadaran perencana, pembuat kebijakan dan otoritas pemerintah. Bekerja bersama dengan berbagai instansi pemerintah memberi peluang untuk menantang pihak berwenang agar melihat lebih dekat berbagai aspek masalah pekerja informal.
6. **Membangun jaringan dan memasukkan draft RUU MACWIE dalam agenda pembangunan pemerintah.** Kerjasama dengan berbagai aliansi (masyarakat akademik, organisasi pekerja lain, organisasi keagamaan, instansi pemerintah, tokoh politik, agama dan perempuan yang mendukung masalah pekerja informal, dan organisasi internasional) merupakan suatu keharusan untuk memasukkan MACWIE dalam rencana pembangunan negara. Pada tahun 2010, RUU ini menjadi bagian dari 17 poin Rencana Pembangunan Jangka Menengah Filipina. RUU ini dimasukkan sebagai salah satu prioritas perundang-undangan dalam Rencana Pembangunan Filipina untuk tahun 2011-2016 dan di Rencana Ketenagakerjaan dan Pekerjaan di Filipina untuk tahun 2011-2016. Prioritas pekerja informal juga

dimasukkan dalam agenda kerja layak negara tersebut karena kepemimpinan bersama oleh serikat pekerja dan LSM di Dewan Perdamaian Industri Tripartit.

7. **Pemberdayaan Gender.** Advokasi menyangkut semua pekerja informal, termasuk PBR, yang mayoritasnya adalah perempuan. Potensi kepemimpinan PBR perempuan diasah melalui keikutsertaan mereka dalam kampanye advokasi karena berbagai kegiatan yang menjadi bagian dari kampanye tersebut memberi tempat di mana mereka dapat melatih kepemimpinan, menciptakan kesadaran tentang hak-hak mereka dan memajukan kampanye yang penting bagi mereka sebagai pekerja dan sebagai perempuan.

Status saat ini. RUU MACWIE kembali diajukan di Dewan Perwakilan Rakyat oleh Perwakilan Kongres yang bekerja sama dengan HomeNet Filipina dan MAGCAISA dan RUU lain yang sama diajukan di Senat oleh Senator. Penelaahan RUU di Senat sedang berlangsung. Ketentuan-ketentuan tertentu dari RUU ini ditelaah dalam kaitannya dengan undang-undang dan kebijakan yang ada tentang peraturan pajak, pengembangan bisnis dan jaminan sosial.

Capaian. Hingga saat ini HomeNet Filipina dan MAGCAISA telah membuat kemajuan signifikan dalam membuat masalah dan prioritas pekerja sektor informal menjadi terlihat. Pembentukan HomeNet Filipina sangat penting dalam perumusan, pengajuan dan promosi RUU MACWIE yang berbasis hak dan responsif gender. RUU pertama diajukan di Kongres ke-12 (2001-2003) diikuti dengan RUU-RUU serupa yang diajukan oleh berbagai pendukung di Kongres ke-13, 14 dan 15. Diharapkan RUU ini pada akhirnya akan diloloskan di Kongres ke-16 terkini (2013-2016).

Contoh 4.6.2: Advokasi kebijakan untuk kebijakan dan peraturan nasional tentang pekerja rumahan di Indonesia

Pada awal proyek ILO/MAMPU kurang ada pemahaman tentang isu-isu pekerja rumahan di kalangan pemangku kepentingan utama. Tidak ada data terpercaya tentang jumlah pekerjaan rumahan di Indonesia dan pekerja rumahan juga tidak secara eksplisit disebutkan di dalam UU Ketenagakerjaan. Pejabat dan asosiasi pengusaha lokal dan nasional menyatakan bahwa kurangnya data dan perlindungan hukum merupakan alasan utama yang mencegah mereka bertindak untuk meningkatkan kondisi kerja mereka.

Pelaku utama. Proyek ILO/MAMPU memfasilitasi advokasi kebijakan di tingkat nasional dan daerah untuk memperbaiki situasi pekerja rumahan dengan melibatkan para pemangku kepentingan utama meliputi Kementerian Tenaga Kerja, Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional, Biro Pusat Statistik (BPS), APINDO, serikat pekerja, LSM dan kelompok pekerja rumahan.

Strategi dan langkah-langkah utama.

Pada tahun 2013 proyek ILO/MAMPU melakukan penelaahan terhadap kerangka peraturan tentang pekerjaan rumahan di Indonesia untuk mengidentifikasi kesenjangan dan hambatan utama untuk perlindungan pekerja rumahan baik dalam hukum maupun dalam praktik. Penelaahan tersebut menjelaskan bahwa pekerja rumahan dapat dianggap sebagai pekerja biasa yang terikat dalam hubungan kerja industri berdasarkan definisi yang ditetapkan oleh UU Ketenagakerjaan No. 13 (2003), bahkan jika UU tersebut tidak mencakup pekerjaan rumahan

atau pekerja rumahan secara eksplisit. Laporan ini menjadi dasar untuk meningkatkan kesadaran tentang isu-isu pekerja rumahan.

Proyek menyelenggarakan kunjungan lapangan untuk pejabat pemerintah dan perwakilan asosiasi pengusaha untuk mengunjungi pekerja rumahan dan melakukan dialog langsung untuk memperdalam pemahaman mereka tentang hubungan dan kondisi kerja pekerja rumahan. Beberapa penelitian berskala kecil juga dilakukan untuk memetakan sifat dan jumlah pekerjaan rumahan di beberapa provinsi dan proyek ILO/MAMPU bekerjasama dengan Biro Pusat Statistik (BPS) untuk memasukkan pertanyaan-pertanyaan dalam survei angkatan kerja rutin untuk mendapatkan informasi tentang pekerja berbasis rumahan (misalnya pertanyaan tentang tempat kerja).

APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia) dan ILO bersama-sama menerbitkan 'Panduan praktik baik untuk mempekerjakan pekerja rumahan' pada tahun 2014 dan sebuah 'naskah pendapat tentang pekerjaan rumahan' disusun bersama oleh TURC, serikat pekerja dan LSM untuk digunakan dalam dialog kebijakan di tingkat nasional dan daerah. Media juga diberikan pemahaman untuk lebih sensitif tentang situasi pekerja rumahan. Di bawah sistem desentralisasi, pemerintah daerah dan provinsi memiliki kewenangan untuk menyusun peraturan dan kebijakan untuk menanggapi masalah dan kebutuhan di daerah di bawah yurisdiksi mereka, dan untuk alasan ini advokasi kebijakan ekstensif dilakukan di provinsi-provinsi yang dicakup oleh proyek ILO/MAMPU dan para mitranya. Pekerja rumahan memperoleh kepercayaan diri dan ikut aktif melobi untuk perlindungan pekerja rumahan.

Langkah ke depan. Kemajuan telah dibuat dalam hal meraih konsensus tentang perlunya menangani defisit kerja layak yang dihadapi oleh pekerja rumahan baik di tingkat nasional maupun lokal, tetapi kerja lebih lanjut diperlukan untuk menyusun dan mengesahkan peraturan dan/atau kebijakan tentang pekerjaan rumahan. Di tingkat provinsi, Dinas Tenaga Kerja di Sumatera Utara dan Jawa Timur menunjukkan bahwa masalah pekerja rumahan akan dimasukkan dalam peraturan daerah tentang ketenagakerjaan yang rencananya akan disahkan pada tahun 2018.

"Kita sedang dalam proses menyusun sebuah peraturan daerah untuk melindungi pekerja di Jawa Timur yang mencakup orang-orang dalam sistem sub-kontrak. Data dan cerita dari pekerja rumahan sangat penting karena mereka tidak terlihat. Kita tidak akan berhasil kecuali pekerja rumahan sendiri proaktif untuk menyuarakan hak-hak mereka," kata Ibu Agatha, seorang anggota parlemen dari Jawa Timur.

Representasi

Sebagaimana disebutkan di sub-bab 4.4 semua studi kasus menyebutkan pentingnya advokasi kebijakan oleh organisasi PBR dan LSM pendukung mereka untuk memungkinkan kelompok-kelompok PBR untuk berpartisipasi dalam program pembangunan lokal atau nasional, dan, dengan demikian, mendapatkan akses ke dana dan layanan. Pengakuan terhadap kelompok dan organisasi PBR oleh otoritas lokal, (regional, negara bagian) dan nasional perlu diterjemahkan ke dalam representasi PBR di komite dan struktur pengambilan keputusan lokal dan nasional sehingga mereka dapat menyuarakan keprihatinan mereka dan mengemukakan prioritas mereka.

Karena singkatnya jangka waktu kegiatan pengorganisasian PBR di Chili, maka tidak mungkin bagi CECAM untuk terlibat dalam advokasi kebijakan yang berhasil di tingkat nasional, sekalipun dampak

lobi lokal menghasilkan peningkatan pelayanan dan infrastruktur untuk PBR di beberapa lokasi. Sebagaimana telah disebutkan, di India, SEWA memiliki perwakilan di beberapa dewan pemantauan dan kesejahteraan tenaga kerja. Di Thailand, dua anggota komite HNTA terpilih pada tahun 2014 sebagai dua dari tiga wakil PBR di National Home Workers Protection Board yang dibentuk berdasarkan *Undang-Undang Perlindungan Pekerja rumahan*. Seorang anggota komite HNT juga terpilih dalam Dewan Kantor Nasional Jaminan Kesehatan (National Health Security Office Board, NHSO) untuk memfasilitasi akses anggota HNTA ke pelayanan kesehatan.

Di Filipina, PATAMABA terlibat dalam dialog kebijakan dengan aktif berpartisipasi di berbagai mekanisme konsultasi yang berbeda di bidang tenaga kerja, LSM, koperasi dan kesetaraan perempuan dan gender, dan cabang PATAMABA lokal terakreditasi sebagai organisasi masyarakat di unit pemerintah lokal untuk berpartisipasi dalam program-program pembangunan dan mengakses sumber daya.

Contoh 4.6.3: Cabang PATAMABA Wilayah VI

Sebagai ilustrasi, cabang PATAMABA Wilayah VI, yang dijelaskan di sub-bab 4.4, bermitra dengan berbagai lembaga pemerintah dan non-pemerintah di tingkat lokal, regional dan nasional sebagai berikut:

- Otoritas Pendidikan Teknis dan Pengembangan Keterampilan Kantor Wilayah VI memberikan pelatihan dan bantuan produksi melalui Pelatihan Pengembangan Usaha Berbasis Masyarakat (Community-Based Training for Enterprise Development, CBTED) kepada anggota PATAMABA di provinsi Iloilo dan Antique sebesar PHP 670.000 dengan modal awal PHP 120.000.
- Departemen Tenaga Kerja dan Pekerjaan (DOLE) Kantor Wilayah VI menyediakan PHP 45.000 untuk pelatihan keterampilan bidang kerajinan tangan untuk anggota muda yang bekerja.
- *Social Security System*(SSS), Philhealth dan Red Cross merupakan mitra dalam kampanye untuk jaminan sosial dan asuransi bagi pekerja informal.
- Departemen Ilmu dan Teknologi Kantor Wilayah VI menyediakan peralatan dan perlengkapan senilai PHP 40.000 untuk proyek pengolahan ikan di Carles, Iloilo.
- Departemen Perdagangan dan Industri Kantor Wilayah VI membangun kapasitas anggota di bidang pengawasan mutu dalam pengembangan produk.
- PATAMABA Wilayah VI adalah anggota Komite Pembangunan Sosial, anggota Dewan Pembangunan Daerah dan anggota Dewan Pekerja di Sektor Informal, Komisi Anti-Kemiskinan Nasional.
- PATAMABA Wilayah VI adalah anggota di Dewan Pembangunan Kota, di Badan Khusus Daerah dan Komite Penasehat Unit Pemerintah Daerah (LGU), dan bekerjasama dengan sektor-sektor lain dalam mengorganisir Koperasi Sektor Informal Sta. Barbara (25 anggota) dan Gubernur Provinsi Iloilo memberikan hibah sejumlah PHP 50.000 sebagai modal awal untuk program penerusan pinjamannya.
- *The Foundation for Sustainable Society Inc.* (FSSI) menyediakan PHP 500.000 sebagai hibah yang bisa dipulihkan: PHP 50.000 untuk peningkatan kapasitas di bidang pengembangan usaha (akuntansi untuk non-akuntan dan pembukuan) dan PHP 450.000 sebagai dana untuk program penerusan pinjaman keuangan mikro untuk 480 anggota penerima manfaat untuk proyek mata pencaharian mereka.

4.7. Melibatkan pemberi kerja, pekerja, organisasi mereka dan perusahaan

Pekerja rumahan, meskipun tidak terlihat oleh mata publik, memberikan sumbangsih yang sangat besar terhadap perekonomian lokal, nasional dan internasional. Dalam upaya untuk memungkinkan pekerja rumahan meningkatkan kondisi hidup dan kerja mereka (bekerja ke atas dari segmen terendah dalam rantai nilai), maka penting melibatkan pemberi kerja, pekerja, organisasi mereka dan perusahaan untuk meningkatkan kesadaran tentang isu-isu tersebut dan bekerja sama untuk membuat perbaikan (bekerja ke bawah dari segmen yang lebih tinggi dalam rantai nilai) yang memberi kontribusi pada pembentukan mekanisme kerja dengan meningkatnya praktik standar ketenagakerjaan. Pengalaman dari proyek ILO/MAMPU di Indonesia menunjukkan bagaimana pemberi kerja, pekerja, organisasi mereka dan perusahaan dapat dilibatkan dalam upaya untuk mempromosikan kerja layak bagi pekerja rumahan.

Praktik baik 4.7.1: Bekerjasama dengan perusahaan/pembeli internasional untuk mempromosikan kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan yang lebih baik

Menyadari bahwa pekerja yang memberi kontribusi terhadap produk rotan IKEA seringkali adalah pekerja rumahan di Indonesia dan bahwa penting untuk memastikan kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan dalam pekerjaan rumahan di industri rotan IKEA dan proyek ILO/MAMPU menjalin kemitraan untuk melakukan sebuah penelitian tentang hambatan untuk kerja layak yang dihadapi oleh pekerja rumahan di industri rotan IKEA, dengan maksud untuk mulai menangani beberapa hambatan ini sebagaimana diidentifikasi oleh penelitian tersebut. Penelitian ini menelaah bagaimana IKEA mempromosikan kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan, dan menganalisis hubungan kerja antara pekerja rumahan dan sub-kontraktor yang terlibat dalam produksi rotan IKEA, dan kondisi kerja pekerja rumahan melalui kuesioner, wawancara mendalam, dan diskusi kelompok terarah dengan para pemangku kepentingan kunci di setiap tingkatan rantai pasokan.

Penelitian ini menemukan kinerja yang baik dalam mencegah kerja paksa, kerja terikat atau pekerja anak dan mempromosikan keselamatan dasar di tempat kerja. Peningkatan cakupan asuransi kesehatan juga teramati di kalangan pekerja di sentra-sentra anyam. Bidang-bidang yang membutuhkan perbaikan meliputi penggunaan kontrak tertulis, pembayaran upah minimum, penguatan keselamatan dan kesehatan kerja, dan peningkatan kesadaran tentang standar ketenagakerjaan – terutama di kalangan pekerja perempuan. Proyek ini juga mengidentifikasi beberapa tantangan spesifik yang menghadang rantai pasokan rotan: masalah pasokan (termasuk pesanan yang tidak rutin dan naiknya biaya produksi) dan kekurangan penganyam terampil karena tren bagi kaum muda untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Berdasarkan temuan-temuan ini, diskusi telah dimulai antara ILO dan IKEA untuk menangani hambatan untuk kerja layak.

Praktik baik 4.7.2: Mempromosikan kerja layak bagi pekerja rumahan di kalangan anggota Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) dan serikat pekerja

Karena anggota APINDO berasal dari perusahaan formal, mereka tidak mempekerjakan pekerja rumahan secara langsung dalam banyak kasus, tetapi mereka bekerja dengan pemasok yang mungkin mempekerjakan pekerja rumahan. Pada awalnya, pemahaman umum tentang isu-isu pekerja rumahan sangat terbatas dan pekerjaan rumahan dianggap kurang relevan di dalam APINDO. Namun, acara peningkatan kesadaran, dialog kebijakan dan kontak langsung dengan pekerja rumahan mengubah situasi ini. Sebagaimana disebutkan sebelumnya APINDO dan proyek ILO/MAMPU menyusun pedoman untuk pengusaha tentang peran dan tanggung jawab mereka untuk pekerja rumahan di Indonesia dan menjelaskan relevansi dan penerapan UU Ketenagakerjaan No. 13 (2003) dan undang-undang nasional untuk pekerjaan rumahan lainnya.

APINDO dan proyek ILO/MAMPU juga menyusun bahan-bahan tentang pencegahan dan pengobatan tuberkulosis (TB), sebuah penyakit yang masih lazim dan banyak pekerja di pabrik dan pekerjaan berbasis rumahan membutuhkan informasi yang akurat agar tetap sehat di tempat kerja. Bahan-bahan ini telah disebarluaskan di kalangan anggota APINDO dan APINDO sedang mengidentifikasi perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan pekerja rumahan untuk menguji coba langkah-langkah praktis untuk meningkatkan kondisi kerja pekerja rumahan dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Pemahaman serikat pekerja tentang pekerja rumahan juga terbatas pada awalnya karena mereka utamanya mengorganisir pekerja sektor formal dan memiliki banyak prioritas untuk ditangani. Para pemimpin serikat pekerja meningkatkan kesadaran tentang isu-isu pekerja rumahan di kalangan para pemimpin dan anggota organisasi mereka, dan mereka mulai menyelidiki situasi pekerja rumahan yang terlibat dalam pekerjaan yang sama dengan pekerja sektor formal yang dicakup oleh serikat tersebut. Setelah mereka mengidentifikasi pekerja rumahan, mereka menyelidiki hubungan dan kondisi kerja pekerja rumahan yang bekerja di sektor mereka dan memulai diskusi dengan pemberi kerja mereka untuk membuat mereka memperhatikan pekerjaan rumahan. Anggota serikat pekerja juga menjelaskan manfaat menjadi anggota serikat pekerja dengan maksud untuk merekrut pekerja rumahan ke organisasi mereka. Di Sumatera Utara, 46 pekerja rumahan perempuan yang bekerja di industri makanan, minuman, pariwisata dan perhotelan diorganisir oleh FSB (Federasi Serikat Buruh Makanan, Minuman, Pariwisata dan Perhotelan) KAMIPARHO.

Di tingkat kebijakan, serikat pekerja juga memanfaatkan mekanisme hubungan industrial tripartit di tingkat nasional dan provinsi di mana pemerintah, pengusaha dan serikat pekerja bertemu untuk membahas isu-isu kunci ketenagakerjaan, dan memperkenalkan isu-isu pekerja rumahan sebagai salah satu isu yang membutuhkan perhatian dalam agenda. Dukungan ini sangat berguna untuk pekerja rumahan, kelompok mereka dan LSM pendukung karena mereka biasanya tidak dicakup di dalam mekanisme tripartit ini untuk mengakses pengambil keputusan kunci untuk mengangkat isu tersebut.

4.8 Kerja aman

Karena rumah PBR merupakan tempat kerja mereka, mereka dan anggota rumah tangga mereka menghadapi resiko yang lebih tinggi terhadap penyakit akibat kerja dan lingkungan kerja dan hidup yang tidak aman. Jam kerja panjang, posisi tubuh yang buruk, debu, kebisingan, kurangnya cahaya dan/atau ventilasi dan/atau peralatan pelindung, atmosfer lembab dan paparan bahan kimia berbahaya dan zat-zat lainnya bisa menimbulkan masalah kesehatan bagi diri mereka sendiri dan anggota rumah tangga mereka. Kesadaran tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di kalangan PBR pada umumnya agak rendah. Bila mereka sakit atau mengalami kecelakaan, mereka harus berhenti bekerja dan berobat, yang seringkali tidak terjangkau oleh mereka.

Praktik baik 4.8.1: Keselamatan dan kesehatan kerja sebagai titik masuk pengorganisasian

Sejak awal tahun 2000-an sampai sekarang, FLEP dan HNTA di Thailand telah mengorganisir PBR, terutama pekerja rumahan dengan memenuhi tuntutan mereka untuk menangani masalah kesehatan mereka, meningkatkan keselamatan pekerja dan anggota keluarga mereka, dan meningkatkan produktivitas mereka.

Kerja dimulai dengan penyusunan panduan Perbaikan Kerja untuk Rumah Aman (Work improvement for safe home, WISH) bekerjasama dengan ILO dan Mahidol university untuk mendidik pekerja rumahan tentang cara menganalisis resiko kesehatan mereka dan meningkatkan lingkungan kerja mereka secara praktis. Melalui jaringan PBR, HNT memberikan pengetahuan tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan mendidik anggota dan non-anggota tentang cara mengakses Dana Kesehatan Daerah dan dana-dana lokal lainnya untuk mengelola resiko K3. Pelatihan lokal diberikan di masyarakat percontohan dengan pelatih yang menggunakan alat analisis resiko K3 misalnya pemetaan tubuh, analisis bahaya dan pemeriksaan kesehatan.

Dari tahun 2004-2007 HNT meningkatkan kesadaran tentang K3 di 17 provinsi dengan dukungan dari Thai Health Promotion Foundation. Karena otoritas kesehatan masyarakat tidak menyadari resiko K3 di kalangan PBR, organisasi PBR juga melakukan kegiatan penyadaran dan mendorong layanan kesehatan primer agar lebih sensitif dan untuk melaksanakan kegiatan promosi K3. Pemimpin pekerja rumahan disarankan mengidentifikasi dan bekerjasama dengan layanan kesehatan sukarela lokal misalnya relawan kesehatan desa. Kelompok pekerja rumahan dan pelatih K3 lalu menyusun peraturan keselamatan kelompok mereka saat sesi pelatihan K3, dan bersama-sama mereka akan memantau situasi K3 di tempat kerja dan rumah anggota setelah selesainya lokakarya untuk menjaga kepatuhan.

Untuk memastikan keberlanjutan, jaringan regional HNT bekerjasama dengan kelompok-kelompok PBR untuk mengidentifikasi 'Model rumah K3' di masyarakat. 'Model rumah sakit dan unit perawatan primer' juga dipilih. HNT juga bertemu dengan otoritas kesehatan dan administratif kecamatan, untuk membentuk 'Komite K3' oleh kelompok PBR lokal dan HNT dengan bantuan masyarakat. Jaringan semacam itu memungkinkan tenaga kesehatan masyarakat dan staf administrasi mendengar dari dan mengenali PBR di masyarakat mereka.

Kerja berlanjut sejak tahun 2008 dan seterusnya, dengan dukungan dari UNIFEM, Yayasan Promosi Kesehatan Thailand dan Federasi Tenaga Kerja Belanda (FNV), menggunakan kesehatan kerja dan pencegahan bahaya dan perlindungan sosial sebagai titik masuk untuk

mempromosikan kesadaran dan memotivasi PBR untuk berorganisasi. Pada tahun 2009-2010 WIEGO mendukung pengambilan pelajaran tentang bagaimana cara mempromosikan kesadaran K3.

Pada tahun 2012-2014 FLEP dan HNTA mengadvokasi pemberian pengetahuan K3 oleh layanan perawatan kesehatan primer kepada PBR di bawah skema Perlindungan Kesehatan Universal dan mendukung akses pekerja informal ke dana kesehatan lokal. Seorang anggota komite HNT terpilih di Dewan Kantor Jaminan Kesehatan Nasional (NHSO) dan telah memfasilitasi akses anggota HNTA ke pelayanan kesehatan. HNT juga mendapatkan dukungan NHSO untuk percontohan promosi K3.

Capaian adalah sebagai berikut:

- Bila PBR memahami bahwa kesadaran K3 dan praktik kerja aman menurunkan cedera dan biaya perawatan kesehatan, dan meningkatkan produktivitas mereka, maka mereka akan sangat tertarik untuk menyesuaikan lingkungan kerja dan kebiasaan kerja mereka. Orang-orang yang memiliki masalah K3 mengetahui di mana mengakses perawatan kesehatan dan mendanai pemeriksaan kesehatan.
- Lokakarya K3 dengan tenaga kesehatan masyarakat dan tenaga administrasi lokal di setiap masyarakat juga membuat pekerja rumahan memahami mengapa mereka perlu berorganisasi agar lebih terlihat, dan memberi kontribusi terhadap dan mendapatkan manfaat dari sumber daya masyarakat mereka.
- HNT juga mencatat bahwa setelah lokakarya percontohan, semakin banyak pekerja rumahan mendaftar untuk menjadi anggota HNT dan berorganisasi dalam kelompok. HNT membantu kelompok PBR lokal untuk mendaftar sebagai kelompok pekerjaan di bawah struktur administrasi lokal untuk memastikan bahwa kelompok PBR berbasis masyarakat yang diakui akan mendapatkan dukungan terus-menerus dari lembaga administrasi dan anggaran lokal.
- Kesadaran akan kesehatan dan K3 juga membuat PBR menyadari bahwa mereka harus terlibat di tingkat kebijakan sebagai HNTA berbasis anggota untuk melobi perubahan kebijakan baik lokal maupun nasional.
- Melalui pembangunan kemitraan antara kelompok PBR lokal, penyedia layanan kesehatan dan masyarakat lainnya, organisasi tingkat provinsi dan nasional, PBR memahami bahwa kemitraan dengan organisasi lain semacam itu akan sangat meningkatkan keterlihatan dan suara mereka dan memastikan bahwa prakarsa reformasi hukum dan kebijakan menanggapi kebutuhan mereka.

Singkatnya, pencegahan resiko K3 mengurangi kebutuhan PBR mengakses layanan perawatan kesehatan dan kekhawatiran mereka akan hilangnya pendapatan dan beban keuangan. K3 merupakan titik masuk strategis untuk pengorganisasian karena memenuhi kebutuhan awal langsung, meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan dan memotivasi PBR untuk berorganisasi. Menggunakan K3 sebagai titik masuk, pemimpin HNT juga belajar tentang masalah pendapatan struktural dan jaminan sosial PBR dan pekerja sektor informal lainnya yang tidak bisa bekerja karena sakit dan kecelakaan, dan ini memungkinkan mereka menanggapi dengan mengadvokasi jaminan sosial yang lebih baik bagi pekerja sektor informal.

4.9 Jaminan dan bantuan sosial

Studi kasus negara dari India, Filipina dan Thailand menggambarkan sangat pentingnya PBR terhubung dengan jaminan dan bantuan sosial, dalam kasus sakit dan kecelakaan (kerja), disabilitas, kehamilan dan bersalin, dukungan masa tua dan saat kematian.

Sistem jaminan sosial di tiga negara tersebut sedang dibangun. Pada tahun 80-an dan 90-an di sini hampir tidak ada sistem jaminan sosial yang tersedia untuk PBR dan pekerja perekonomian informal lainnya. Karena alasan ini SEWA membuka Vimo SEWA, sebuah program asuransi dengan perusahaan swasta pada tahun 1992 (lihat informasi lebih lanjut di bawah disub-bab ini). Di Thailand, HNT juga membuka program asuransi mikro bagi para anggotanya, tetapi tidak mungkin untuk meningkatkan jumlah yang dibutuhkan untuk mendirikan sebuah skema yang layak.

Sejak itu, telah terjadi banyak perkembangan di mana negara-negara perlahan-lahan mengembangkan skema bantuan sosial, dan berkembangnya konsensus internasional mengenai perlunya negara-negara mengembangkan sistem jaminan sosial mereka. Rekomendasi ILO tentang Landasan Perlindungan Sosial No. 202 hampir dengan suara bulat diadopsi dalam Konferensi Perburuhan Internasional pada tahun 2012. Landasan perlindungan sosial secara nasional didefinisikan sebagai serangkaian jaminan keamanan sosial dasar yang bertujuan untuk memperluas layanan kesehatan dasar dan jaminan penghasilan dasar untuk masyarakat sebagai bagian penting dari sistem jaminan sosial nasional. Jaminan keamanan sosial dasar meliputi: perawatan kesehatan dasar, termasuk perawatan bersalin; dan jaminan penghasilan dasar untuk anak-anak, bagi orang-orang yang tidak mampu mendapatkan penghasilan yang cukup karena sakit, pengangguran, bersalin dan disabilitas, dan bagi orang-orang berusia tua.

Namun, masih banyak yang harus dilakukan. Pertama, tampaknya PBR tidak cukup terlindungi terhadap resiko kecelakaan dan sakit karena kerja dengan kemungkinan pengecualian –secara teori – pekerjarumahan sub-kontrak di Thailand. UU Perlindungan Pekerja Rumahan negara ini tahun 2012 menyatakan: *“Seorang pemberi kerja bertanggung jawab atas perawatan medis dan biaya pemakaman pekerja rumahan yang terluka atau meninggal dunia karena pekerjaan rumahan, karena bahaya pekerjaan atau cedera yang tidak diakibatkan oleh kesengajaan atau kelalaian pekerja rumahan.”* Namun, pemberi kerja secara perorangan bertanggung jawab membayar biaya-biaya ini dan mereka tidak bisa mengasuransikan diri terhadap kewajiban ini dengan membayar iuran pada Skema Kompensasi Pekerja (yang menanggungcedera terkait pekerjaan, rehabilitasi, disabilitas dan kematian). Ini memudahkan pemberi kerja untuk tidak melaksanakan pasal ini dalam praktiknya. Selain itu, tidak mungkin bagi pekerja informal untuk mendaftarkan diri dalam skema ini.

Di **Thailand**, organisasi PBR menjadikan cakupan jaminan sosial dan bantuan sosial sebagai prioritas dalam advokasi kebijakan, bersama-sama dengan organisasi pekerja informal lainnya di bidang pertanian, pedagang kaki lima, pekerjaan rumah tangga dan industri hiburan. Hasilnya, PBR dapat mengakses perawatan kesehatan di bawah Skema Perlindungan Kesehatan Universal untuk semua warga negara Thailand yang didanai oleh negara, dan dapat mengakses sejumlah program kesejahteraan bagi keluarga dan orang-orang miskin. Advokasi kebijakan oleh organisasi PBR menyebabkan pendirian sembilan Pusat Koordinasi Kesehatan bagi pekerja informal di bawah skema ini untuk meningkatkan kesadaran tentang hak-hak kesehatan para pekerja ini dan menerima pengaduan dari seluruh negeri.

Sejak tahun 1994, pekerja mandiribisa menjadi anggota skema jaminan sosial atas dasar sukarela tetapi mereka harus membayar iuran pengusaha dan iuran pekerja. Dengan demikian, bahkan dengan subsidi pemerintah, PBR menganggap bahwa iuran tersebut secara umum dianggap terlalu

tinggi untuk dijangkau. Penelitian dari tahun 2013 menunjukkan bahwa kurang dari 5 persen pekerja informal memanfaatkan ini pilihan jaminan sosial bagi pekerja mandiri ini.²³

Di **Filipina**, PBR juga memiliki akses terutama keprogram kesehatan yang didanai publik (PhilHealth) dan program-program kesejahteraan lainnya untuk kelompok penduduk miskin, yang kebanyakan adalah bersifat uji kemiskinan (*means-tested*). Sebagaimana disebutkan disub-bab 3.4, cabang PATAMABA Wilayah VI membentuk skema Damayan untuk membantu orang yang berduka. PATAMABA dan cabang-cabangnya juga melobi perubahan UU Sistem Jaminan Sosial (*Social Security System*, SSS) untuk memungkinkan representasi sektor informal di dalam Komisi SSS dan membantu mengeksplorasi mekanisme untuk mendaftar dan mempertahankan keanggotaan pekerja informal di SSS:

- PATAMABA membantu membujuk SSS untuk memungkinkan PBR wiraswasta untuk memanfaatkan asuransi sosial melalui pengaturan Akun Debit otomatis. Skema ini telah diuji di Cabang PAMATABA Balingasa bekerjasama dengan Bank, DOLE dan SSS: pekerja informal bisa membuka rekening di bank yang iuran bulanan SSS mereka akan dipotong darinya.
- Beberapa cabang PATAMABA mendukung program SSS lain yang disebut AlkanSSSy untuk pekerja informal yang memungkinkan anggota menabung untuk iuran SSS mereka. Pekerja informal menabung satu jumlah minimum kecil setiap hari untuk memenuhi iuran keanggotaan bulanan rutin yang diperlukan di organisasi pekerja informal mereka. Kotak tabungan untuk iuran harian anggota diletakkan dan disimpan secara aman di organisasi.

Berkenaan dengan jaminan dan bantuan sosial untuk PBR di **India**, SEWA menegaskan pelajaran dari banyak negara bahwa pendekatan untuk implementasi adalah sangat penting: layanan desentralisasi yang dekat dengan perempuan dan dikelola oleh organisasi lokal adalah yang paling efektif. SEWA telah membentuk program asuransi sosialnya sendiri, mewakili pekerja di beberapa dewan kesejahteraan tripartit, dan lobi-lobi untuk perluasan cakupan dan manfaat dewan kesejahteraan bagi PBR dan pekerja perekonomian informal lainnya sebagai berikut:

- Program asuransi SEWA, VimoSEWA, didirikan pada tahun 1992 untuk melindungi perempuan dan keluarga mereka dari pengeluaran karena bencana. Lebih dari 10 juta perempuan, laki-laki dan anak-anak diasuransikan pada VimoSEWA. Perempuan merupakan anggota tertanggung utama, dan dia memiliki pilihan untuk mengasuransikan keluarganya untuk premi tambahan. Paket asuransi saat ini adalah produk terpadu, dengan cakupan jiwa (alami dan kecelakaan), aset dan klaim medis. Diimplementasikan secara kemitraan dengan perusahaan-perusahaan asuransi, produk ini telah berkembang dari waktu ke waktu untuk secara konsisten memenuhi kebutuhan perempuan di sektor informal.
- SEWA mewakili pekerja di dewan kesejahteraan tripartit untuk industri tertentu. Dana digali dengan pengenaan pajak pada produksi barang tertentu, dan/atau melalui kontribusi dari berbagai sumber termasuk pengusaha, karyawan, serta pemerintah. Dana tersebut digunakan untuk memenuhi pengeluaran untuk kesejahteraan pekerja, seperti yang ditentukan dalam undang-undang atau skema yang bersangkutan, misalnya, untuk pekerja budi dan garmen. SEWA memfasilitasi hubungan anggotanya dengan skema-skema tersebut dengan memberi mereka informasi tentang hukum. SEWA juga bekerjasama dengan lembaga pelaksana pemerintah untuk mengidentifikasi pekerja, dan memberikan bimbingan perorangan untuk pekerja selama masa pemberkasan pendaftaran dan penerbitan kartu identitas.

- SEWA juga mengadvokasi pembentukan dewan kesejahteraan lain, dan mengikutsertakan anggotanya. Misalnya, pada tahun 2007 SEWA berperan dalam melobi untuk pembentukan Dewan Kesejahteraan Pekerja Perekonomian Informal Perkotaan di Gujarat, dan memastikan bahwa PBR misalnya penggulung dupa, penjahit pakaian jadi dan pembuat layang-layang disertakan. Sekali lagi, SEWA bekerjasama dengan Departemen Tenaga Kerja Negara Bagian untuk memastikan pekerja mengetahui tentang dewan baru tersebut dan manfaatnya, dan bahwa mereka diberi kartu identitas untuk mendapatkan akses ke manfaat. SEWA juga mengadvokasi agar dewan kesejahteraan memperluas manfaat biasa, misalnya beasiswa dan tunjangan kesehatan, untuk juga mencakup pelatihan keterampilan dan penyediaan peralatan.

5. Membangun organisasi PBR yang berkelanjutan

Tantangan utama yang harus diatasi, baik untuk pekerja rumahan maupun pekerja mandiri adalah kerawanan ekstrim pekerjaan mereka yang mempersulit untuk membangun dan mempertahankan organisasi yang berkelanjutan. Mayoritas pekerja berbasis rumahan berkuat dengan strategi bertahan hidup, dan dibutuhkan pemimpin yang kuat dan berkomitmen untuk mengatasi tantangan ekonomi langsung tersebut, mengorganisir diri dan orang lain untuk mencapai tujuan strategis jangka panjang dengan mendirikan sebuah organisasi yang dimiliki oleh anggota dan menemukan waktu, dan sumber daya manusia dan keuangan untuk membuat ini mungkin.

5.1 Bagaimana cara mengembangkan dan menumbuhkan organisasi PBR

Peran pendiri dan pemimpin

Organisasi-organisasi PBR yang diuraikan dalam studi-studi kasus tersebut didirikan oleh para pemimpin perempuan yang kuat, banyak yang berasal dari serikat pekerja dan/atau gerakan perempuan yang kemudian bertekad meningkatkan kondisi kerja dan hidup PBR. Para pendiri ini mencari, memupuk dan membangun kapasitas perempuan PBR yang memiliki potensi dan minat untuk menjadi pemimpin PBR di komunitas mereka dan di luar. Studi kasus menunjukkan bahwa banyak pemimpin perempuan yang kuat dan berbakat muncul dari kelompok dan organisasi PBR, dan saat ini mengelola kelompok PBR di tingkat lokal, nasional dan internasional.

Tentu saja tantangan ada. Misalnya, di banyak organisasi lokal di Chili, ada tiga atau empat pekerja yang menjadi inti dengan perempuan-perempuan lain yang bergabung secara tidak rutin. Bekerja sebagaimana adanya, pada tingkat bertahan hidup, banyak perempuan tidak memiliki banyak waktu dan energi tersisa, dan menghabiskan waktu untuk pencarian fakta atau pengorganisasian tidak selalu memungkinkan, terutama bila mereka tidak bisa melihat adanya keuntungan yang langsung didapat. Tantangan semacam itu dapat diatasi dengan pengembangan kapasitas intensif jangka panjang, melalui pelatihan, belajar dengan melakukan, pembinaan dan pendampingan, tidak terlalu membebani (calon) pemimpin PBR melampaui kapasitas mereka, menjaga tugas sukarela tetap dalam batas yang wajar, memberi upah kepada orang yang telah bekerja bila memungkinkan, dan menginspirasi dan memberi pelatihan banyak pemimpin PBR muda yang berbakat.

Membentuk organisasi PBR

Sebagaimana disebutkan dalam studi kasus dari India, para pendiri perempuan yang sepemikiran memutuskan untuk mendirikan sebuah organisasi, yang menjawab pertanyaan-pertanyaan seperti: “Apa yang ingin kita capai dan bagaimana kita membuatnya berjalan? Mengapa mengorganisir PBR? Apa hasil dan dampak yang kita harapkan dari pengorganisasian? Bagaimana cara mengorganisir? Apa yang akan menjadi filosofi dan nilai-nilai pemandu yang akan mengarahkan proses pengorganisasian?”

Menjawab pertanyaan-pertanyaan ini berarti membentuk organisasi, atau dengan kata lain, mengembangkan **kerangka manajemen strategis** organisasi. Ringkasnya, komponen utama dalam mendirikan sebuah organisasi biasanya sebagai berikut:

- Organisator, pemimpin dan pendiri lembaga bekerja dengan sebuah **visi** tentang organisasi di dalam pikiran dan hati mereka.
- Visi ini menunjukkan arah ke mana mereka akan terus bergerak sebagai **misi** seumur hidup.
- Mereka memberikan **ideologi dan sistem nilai** dasar yang mengarahkan keputusan dan tindakan anggota, pemimpin, staf dan relawan organisasi.
- Mereka menetapkan **sasaran** organisasi, **tujuan** khusus yang ingin dicapai dalam jangka waktu tertentu, dan **strategi**, yaitu, cara dan sarana untuk organisasi melangkah ke depan untuk mencapai tujuan dan sasarannya.
- Mereka biasanya juga merupakan pengelola yang baik, memimpin dan mengelola orang di dalam dan di luar organisasi dan memastikan kerja dilakukan secara tepat waktu.
- Mereka merancang dan menyepakati **struktur pengambilan keputusan** dan **manajemen dan sistem** organisasi: Strategi perlu diberi tangan dan kaki melalui pengembangan **program dan proyek** dan agar berhasil melaksanakannya, sebuah organisasi membutuhkan kerangka hierarki pengambilan keputusan dan pelaksanaan.
- Ketika organisasi tumbuh, orang-orang **mengkhususkan diri** dan bertanggung jawab atas tugas-tugas tertentu untuk tujuan efisiensi. Jika organisasi semakin tumbuh, **unit-unit terpisah** dibentuk masing-masing dengan peran, fungsi, tanggung jawab dan wewenang pengambilan keputusan khusus.
- Pertumbuhan sebuah organisasi juga berarti bahwa organisasi membutuhkan **sistem pengendalian manajemen** untuk memastikan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan kegiatan dan penggunaan dana. Ini meliputi menetapkan prosedur administrasi dan keuangan, mendokumentasikan operasi, dan memantau dan evaluasi operasi, menjaga orang dan unit tetap bertanggung jawab dan akuntabel di dalam organisasi.

Praktik baik 5.1.1: Menetapkan tujuan berbagai organisasi PBR di tingkat lokal, nasional dan internasional

Studi kasus SEWA dari India menunjukkan bahwa bermanfaat bila membedakan antara tujuan organisasi anggota PBR primer di tingkat masyarakat, federasi payung dan berbagai organisasi pendukung yang dijalankan oleh anggota PBR atau LSM pendukung. SEWA adalah serikat pekerja mandiri perempuan dari sektor yang tidak terorganisir. Para pendiri dan anggota SEWA telah memprakarsai sejumlah organisasi dengan tujuan, peran, program dan kegiatan tertentu:

- PBR di masyarakat yang merupakan anggota primer SEWA telah membentuk organisasi mereka sendiri dengan berbagai tujuan, misalnya meningkatkan akses ke pekerjaan dan pendapatan layak, memperbaiki kondisi kerja dan hidup melalui pengembangan diri dan organisasi diri. Misalnya, PBR yang bekerja menjahit pakaian membentuk koperasi, asosiasi atau kelompok swadaya di kota dan desa masing-masing dan tiap-tiap kelompok ini memiliki struktur pengambilan keputusan sendiri, aturan dan sistem administrasi. Keputusan strategis diambil oleh komite manajemen atau dewan eksekutif setelah diskusi formal dengan anggota dan masukan dari ahli berpengetahuan sebagai nara sumber eksternal. Organisasi PBR berbasis masyarakat ini merupakan anggota organisasi PBR di tingkat negara bagian, nasional dan internasional.
- SEWA, sebagai federasi serikat payung memiliki tujuan keseluruhan yang sama seperti anggota primernya: meningkatkan status dan situasi PBR dan menangani kebutuhan dan prioritas mereka. Tetapi tujuan keorganisasiannya berbeda, misalnya, mengembangkan kapasitas anggota dan meningkatkan perlindungan hukum atau sosial bagi anggotanya melalui advokasi kebijakan dan berbagi dan pengembangan pengetahuan yang efektif. SEWA memiliki struktur organisasi dan sistem manajemen sendiri untuk mencapai tujuan tersebut. Anggota SEWA membentuk organisasi kembar yang berbeda dengan tujuan dan fungsi pendukung tertentu misalnya Bank SEWA untuk jasa keuangan dan IASEW untuk penelitian dan pengembangan kapasitas. Organisasi-organisasi ini, pada gilirannya, memiliki struktur dan sistem sendiri. Namun, semua organisasi ini bekerja di dalam kerangka strategis SEWA serta kerangka strategis mereka sendiri.

Struktur kelembagaan dan pengambilan keputusan organisasi PBR

Setiap organisasi PBR, tentu saja, berbeda, tergantung pada konteks masyarakat, budaya dan asal-usul organisasi, dan organisasi PBR di studi kasus negara juga berada pada berbagai tahap pengembangan organisasi berbeda, tetapi beberapa kecenderungan umum dapat dilihat. Misalnya, organisasi kecil baru mulai dengan struktur manajemen horisontal yang biasanya didasarkan pada konsensus atau prinsip 'satu anggota, satu suara'. Namun, segera setelah organisasi tersebut berisi semakin banyak jenis pekerjaan berbeda, maka menjadi penting untuk mengkhususkan dan mengalokasikan tugas-tugas tertentu pada setiap pemimpin, dan sebuah sistem hirarkis biasanya diadopsi ketika organisasi mempekerjakan staf untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu.

Di sebuah organisasi berbasis anggota, keputusan penting yang strategis diambil oleh anggota. Pemimpin, staf dan relawan bertanggung jawab kepada anggota mereka, tetapi struktur manajemen

organisasi adalah hirarkis dengan alokasi tugas dan kekuasaan pengambilan keputusan yang jelas di setiap tingkat.

Struktur kelembagaan dan pengambilan keputusan SEWA di India, PATAMABA di Filipina dan organisasi PBR di Thailand dijelaskan di bawah ini.

Contoh 5.1.1: Struktur kelembagaan dan pengambilan keputusan SEWA

Struktur serikat didasarkan pada kelompok bidang kerja. 125 kelompok bidang kerja mewakili beragam masyarakat perempuan yang memilih pemimpin kelompok dari kalangan mereka sendiri. Pemimpin kelompok untuk setiap bidang kerja bertemu setiap bulan sebagai Komite Bidang Kerja, untuk membahas masalah yang sedang berlangsung dan strategi aksi. Mereka merupakan katalisator utama untuk tindakan di masing-masing kelompok bidang kerja. Mereka, pada gilirannya, memilih pemimpin untuk diutus ke Dewan Bidang Kerja, yang mencakup semua kelompok bidang kerja SEWA. Untuk setiap 200 anggota di sebuah bidang kerja, satu perwakilan dikirim ke pertemuan Dewan Bidang Kerja tahunan untuk belajar tentang kerja bidang kerja- bidang kerja lain. Dari Dewan 5000 anggota ini, Komite Eksekutif serikat dipilih.

Komite Eksekutif 25 pemimpin bidang kerja dan empat staf organisator bertemu sebulan sekali untuk mengambil keputusan politik besar organisasi ini misalnya apakah sebuah kelompok bidang kerja akan melakukan pemogokan, atau resolusi apa yang akan mereka ajukan kepada pemerintah atau publik. Resolusi mencakup isu-isu pekerjaan, misalnya, menuntut dibentuknya Komisi perempuan wiraswasta atau pemberitahuan upah minimum, dan juga isu-isu sosial, termasuk larangan alkohol dan sati – pembakaran janda, sebuah adat di India di mana seorang janda diharapkan membakar diri dan melakukan bunuh diri saat suaminya meninggal. Komite Eksekutif memberikan pekerjaan kepada organisator serikat berbayar, yang melaksanakan mandat mereka. Para anggota Komite Eksekutif adalah pemimpin SEWA yang penuh semangat. Mereka adalah perempuan yang berdedikasi tinggi, pandai, dan terberdayakan. Mayoritas anggota Eksekutif berusia 40-an dan 50-an, karena pengalaman mereka dan karena mereka memiliki lebih banyak waktu untuk dicurahkan untuk pekerjaan serikat yang tidak berbayar, yang telah terbebas dari beban mengasuh anak.

Di SEWA, nilai-nilai inti tercermin dalam struktur organisasinya dan praktik sehari-hari yang diikuti di setiap tingkatan dalam organisasi. Aspek-aspek kunci kerangka manajemen strategis SEWA adalah:

- Dari awal, SEWA telah sangat jelas tentang nilai-nilai dan ideologinya, dan filosofi Gandhi merupakan aspek yang signifikan. Kejelasan ini tercermin di semua lembaga dan tingkat SEWA dan lembaga-lembaga kembarannya.
- Sebuah kelompok inti beranggotakan para pendiri SEWA dan organisasi kembarannya telah dibentuk untuk perencanaan, penelaahan dan pengambilan keputusan strategis berkala. Anggota kelompok ini memastikan bahwa kerangka strategis SEWA – nilai-nilai ideologi, tujuan, sasaran dan kebijakannya – dipertahankan dan diperkuat oleh semua lembaga dan unit mereka. Kelompok ini juga memberikan masukan strategis untuk isu-isu spesifik jika diperlukan.
- Rapat Umum Tahunan SEWA memberikan suatu platform unik untuk memindai lingkungan bisnis dan berbagi kemajuan masing-masing lembaga. Setiap lembaga

dan unit SEWA memberikan presentasi tentang kemajuan dan kegiatannya selama setahun. Selain itu, setiap lembaga mengembangkan rencana strategis operasinya atas dasar penilaian lingkungan.

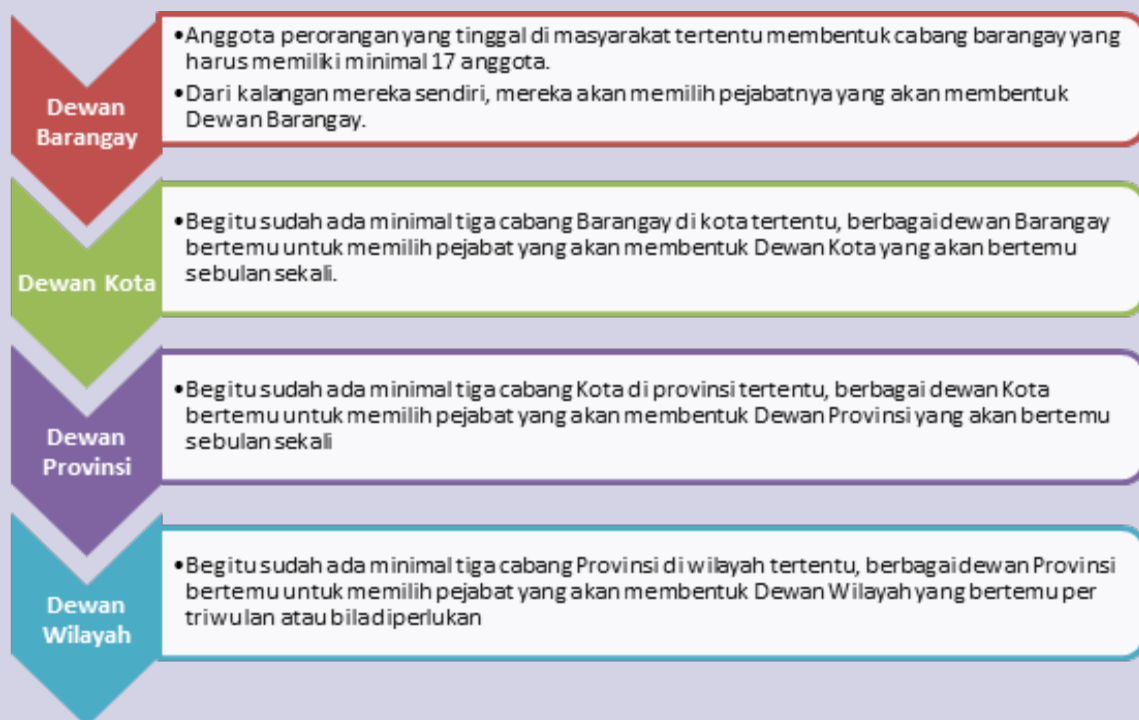
- Ada praktik organisasi atau bisnis tertentu yang secara cermat ditanamkan ke dalam kerja berbagai lembaga. Praktik-praktik ini memastikan (i) kepatuhan terhadap nilai-nilai inti dan tujuan SEWA; (ii) pelaksanaan strategi SEWA untuk pemberdayaan perempuan melalui pengembangan kapasitas, dan (iii) konsistensi dalam pesan dan operasi internal dan eksternal SEWA. Fitur utama praktik-praktik ini adalah sebagai berikut.
 - ◆ Setiap lembaga menikmati otonomi penuh dalam operasinya. Namun, semua lembaga harus mengikuti kebijakan SEWA sehubungan dengan program pemerintah, pendanaan internasional, kebijakan akuntansi dan pelaporan eksternal di dalam kerangka strategis SEWA.
 - ◆ Ada penekanan berat pada pembangunan kapasitas melalui pelatihan dan kunjungan lapangan. SEWA telah mengembangkan kader pelatih ahli dan pelatih yang memberikan pelatihan untuk anggota tingkat akar rumput serta untuk kelompok sasaran internasional.
 - ◆ Untuk mendorong saling belajar, anggota tim satu distrik mengunjungi distrik lain dan mengevaluasi kerja mereka. Dalam proses ini mereka mengembangkan kualitas manajerial dan keterampilan dalam konseptualisasi, menganalisa dan menerapkan.
 - ◆ Secara strategis SEWA fokus pada kepemimpinan kolektif. Kesempatan belajar disediakan untuk semua dan keputusan diambil dalam pertemuan, bukan oleh satu orang tetapi secara kolektif. Ini memberikan kontribusi pada pengembangan rasa memiliki dan efisiensi pelaksanaan keputusan.
 - ◆ SEWA memiliki budaya komunikasi berkelanjutan dan terbuka di dalam SEWA dan organisasi kembarannya. Ini memainkan peran besar dalam menciptakan pemahaman terhadap kerangka strategis SEWA di kalangan pekerja dan relawan SEWA.

Struktur kelembagaan SEWA terlampir sebagai Lampiran 2.

Contoh 5.1.2: Struktur kelembagaan dan pengambilan keputusan PATAMABA.

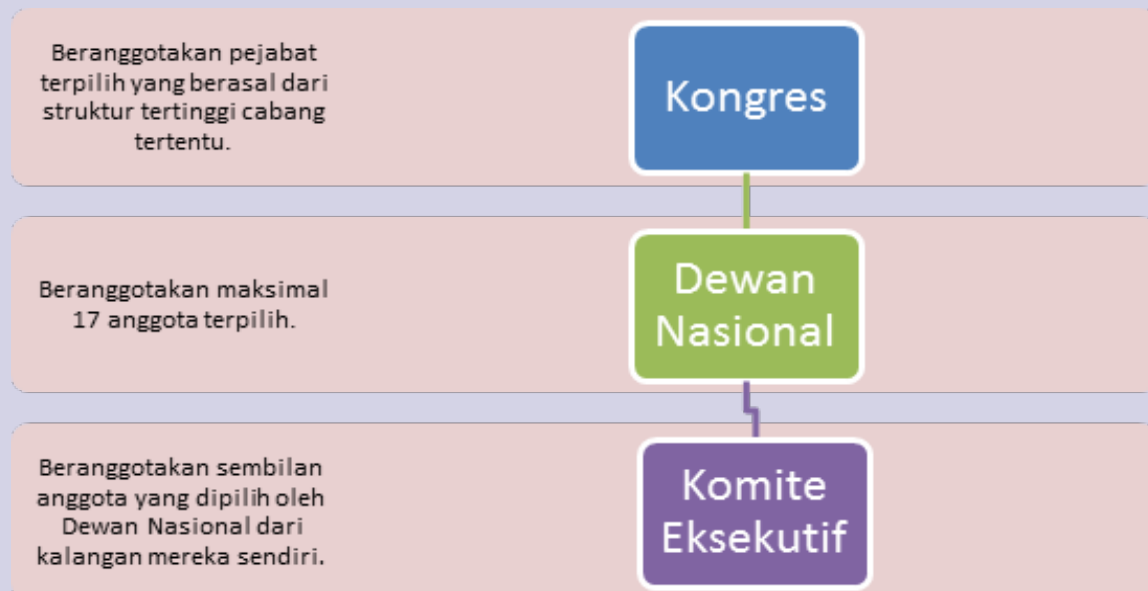
PATAMABA adalah organisasi masyarakat, dengan demikian, para pemimpinnya dipilih di setiap tingkat – dari struktur barangay atau desa, hingga struktur kota, provinsi, wilayah, dan nasional. Anggota PATAMABA diorganisir dalam kelompok-kelompok kerajinan di masyarakat, tingkat desa atau barangay yang menjadi tulang punggung organisasi. Minimal 17 anggota dapat mendirikan sebuah cabang barangay, dan mereka akan memilih sebuah dewan barangay beranggotakan sembilan anggota. Struktur lokal dari barangay hingga tingkat regional mengkoordinasikan kegiatan di wilayah mereka dan membahas kebijakan dan keputusan PATAMABA. Informasi ini disampaikan ke struktur nasional yang membahas dan memutuskan arah PATAMABA. Ini memastikan bahwa para anggota bahkan di unit terkecil berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan organisasi. Struktur lokal bertanggung jawab atas perekrutan, ekspansi dan konsolidasi anggota. Mereka harus menyampaikan laporan tertulis kepada struktur yang langsung di atasnya. Sampai saat ini, sebagian besar cabang lokal adalah di tingkat provinsi atau kota, dan hanya ada empat struktur regional, yaitu di Wilayah III, VI, IV-A dan Wilayah Ibu Kota.

Gambar 2. Cabang-cabang PATAMABA dari tingkat lokal hingga regional



Di tingkat nasional, struktur PATAMABA terdiri dari Kongres, Dewan Nasional dan Komite Eksekutif sebagai berikut:

Gambar 3. Struktur Nasional PATAMABA



Kongres merupakan badan pengambilan keputusan tertinggi organisasi. Struktur ini memiliki kekuasaan untuk mengubah Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga, menyetujui program dan proyek strategis dan memilih anggota Dewan Nasional. Kongres beranggotakan perwakilan yang berasal dari cabang-cabang lokal dan anggota wajib Dewan Nasional yang bertemu setiap tiga tahun. Keputusan didasarkan pada minimal tiga perempat suara para wakil yang menghadiri Kongres.

Sebelum digelar Kongres, pra-kongres diadakan di semua cabang lokal (baik cabang wilayah, provinsi ataupun kota) untuk membahas usulan agenda Kongres dan memasukkan ide, saran dan rekomendasi mereka. Dalam pra-kongres, wakil cabang lokal untuk Kongres Nasional dipilih.

Dewan Nasional beranggotakan 17 anggota dan berfungsi sebagai badan organisasi tertinggi hingga waktu Kongres diselenggarakan. Dewan Nasional menyetujui kebijakan, rencana, proyek dan kegiatan berdasarkan keputusan Kongres. Dewan ini bertemu dua kali setahun dan memilih anggota Komite Eksekutif.

Komite Eksekutif beranggotakan sembilan anggota, yaitu, Presiden Nasional, Wakil Presiden Nasional yang juga Ketua untuk Pengorganisasian, dan masing-masing ketua untuk pendidikan dan pelatihan; proyek dan penggalangan dana; jaringan, advokasi dan kerja paralegal; pemasaran; kesehatan dan perlindungan sosial, dan Sekretaris; dan Bendahara. Komite bertanggung jawab atas operasi sehari-hari PATAMABA dan Ketua pengorganisasian memantau kegiatan cabang-cabang lokal per triwulan. Komite bertemu sebulan sekali atau saat diperlukan.

Kepemimpinan PATAMABA terdiri dari PBR dan pekerja informal. Mayoritas memiliki pendidikan sekolah menengah dan sekolah dasar. Dari sembilan anggota Komite Eksekutif, hanya tiga

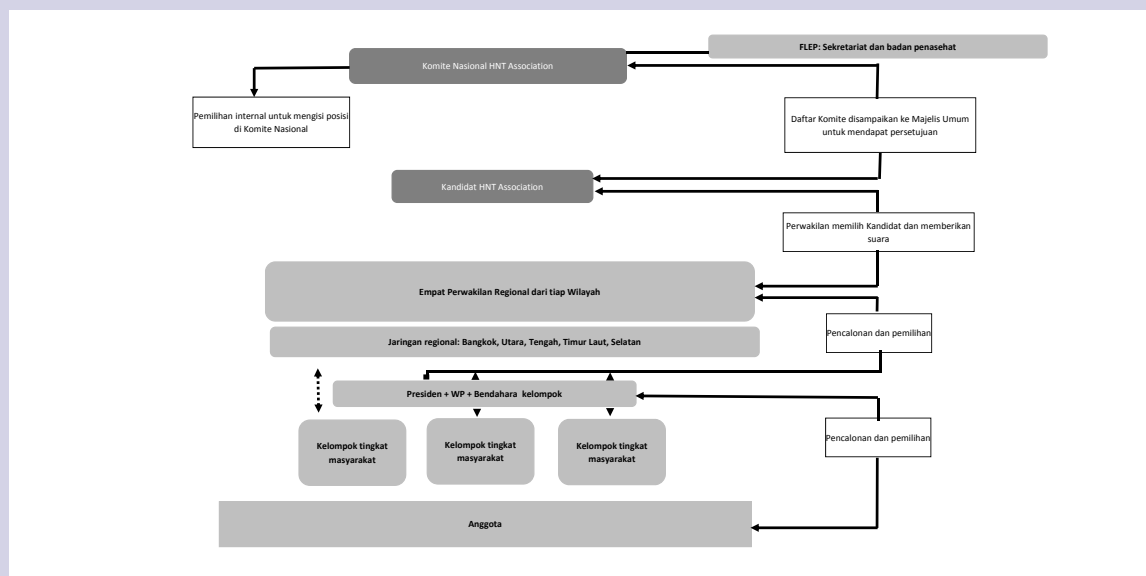
yang mampu menyelesaikan kuliah atau pendidikan universitas tetapi semuanya terlibat dalam pekerjaan berbasis rumahan. Dua di antara mereka mendapatkan gelar sarjana perdagangan; salah satunya saat ini memproduksi aksesoris fashion dan yang satu lagi memproduksi alas kaki dan produk perawatan rumah. Satu lagi adalah sarjana Pendidikan dan mantan penenun Sawali.

Dalam hal **perwakilan dan hak suara** selama Kongres, jumlah perwakilan suara adalah 10 persen dari jumlah anggota struktur lokal tertinggi. Struktur wilayah dapat mengajukan empat kandidat untuk posisi pemilihan di kantor nasional; struktur provinsi memiliki tiga kandidat sementara struktur kota memiliki dua kandidat. Para kandidat harus pejabat terpilih masing-masing struktur lokal. Afiliasi, di sisi lain, dikelompokkan ke dalam enam kelompok sub-sektor dan diperbolehkan untuk mengajukan satu kandidat per kelompok sub-sektor.

Contoh 5.1.3: Struktur kelembagaan dan pengambilan keputusan HomeNet Thailand, HNTA dan FLEP.

HomeNet Thailand atau HNT telah berfungsi sebagai sebuah jaringan kelompok-kelompok pekerjaan PBR dan LSM pendukung sejak awal 90-an dan HNTA, asosiasi PBR baru didaftarkan pada tahun 2013. Para anggota HNTA sebagian besar adalah perempuan yang bekerja di industri sub-kontrak garmen. Di masyarakat, para anggota membentuk kelompok-kelompok pekerjaan dengan pemimpin kelompok di empat wilayah dan Bangkok. Di masing-masing wilayah para pemimpin kelompok ini memilih wakil-wakil wilayah, yang mencalonkan dan memilih kandidat untuk Komite Nasional HNTA yang kemudian disampaikan kepada Majelis Umum untuk mendapatkan persetujuan. Para anggota Komite saat ini dipilih dari para penggagas HNTA, yang semuanya adalah pekerja rumahan, pekerja mandiri atau pekerja informal yang merupakan perwakilan HNT regional atau nasional. Mereka bertemu empat kali setahun untuk mendiskusikan perjalanan Asosiasi dan akan berfungsi sebagai komite interim selama setahun. Di masa depan direncanakan untuk memilih Komite Nasional setiap tiga tahun.

Gambar 4. Struktur dan mekanisme pemilihan HomeNet Thailand Association



Di masa lalu, keputusan HNT dibuat oleh pemimpin PBR yang menjadi pemimpin komite tetapi baik pemimpin PBR maupun staf FLEP terwakili di dalam Komite. Keduanya memiliki hak suara, dengan demikian kekuasaan pengambilan keputusan adalah milik para pemimpin PBR dan FLEP sekalipun FLEP memutuskan untuk bertindak sebagai mitra pemandu dan fasilitator selama pertemuan Komite. FLEP bertanggung jawab atas fungsi pembukuan dan keuangan, administrasi dan sekretariat karena statusnya sebagai LSM terdaftar.

FLEP secara bertahap mengubah tanggung jawab pengambilan keputusan ke pemimpin PBR dalam jaringan HNTA untuk mempersiapkan mereka menjalankan HNTA dan mengambil keputusan berdasarkan kebutuhan anggota. Di masa depan, FLEP dan para ahli lainnya tidak akan berpartisipasi lagi di dalam proses pemberian suara dan pengambilan keputusan HNTA. FLEP bertanggung jawab memasok penelitian berbasis bukti, mengembangkan naskah kebijakan dan rekomendasi untuk kampanye HNTA dan advokasi kebijakan karena keahliannya yang mapan, koneksinya dengan jaringan akademik, dan kapasitasnya untuk menarik donor internasional dan mengelola proyek penelitian dalam negeri dan internasional, yang memiliki persyaratan keuangan dan administrasi yang rumit. Sebagaimana Direktur FLEP, Poonsap Suanmuang Tulaphan mengatakan:

“Akan menjadi tugas mendesak bagi asosiasi yang baru terdaftar untuk menjalankan manajemen keuangan dan penelitian sendiri, tetapi HNTA secara bertahap mengelola dana sendiri dan FLEP melibatkan mereka dalam penelitian partisipatoris sehingga mereka dapat belajar bagaimana cara melakukannya. Saya telah menyaksikan banyak kelompok yang bubar gara-gara masalah terkait keuangan. Ketika mereka mendapatkan dana dari lembaga pendanaan eksternal, mereka fokus hanya mengejar kepentingan dan posisinya sendiri di masyarakat alih-alih memecahkan masalah para anggota.”

HNTA sebagai organisasi berbasis anggota untuk dan oleh PBR tampaknya mendapatkan legitimasi lebih di tingkat nasional dan internasional. Namun, HNTA dan FLEP menghadapi beberapa tantangan strategis. Pertama, HNTA ingin meningkatkan jumlah anggota sehingga akan menerima iuran anggota yang lebih banyak. Namun, iuran tahunan anggota sangat rendah sebesar THB 20 (sekitar USD 0,80) per tahun. Dengan jumlah anggota saat ini sebanyak 5.000 PBR, maka ini menghasilkan anggaran tahunan sebesar THB 100.000 (sekitar USD 3.200). Iuran anggota digunakan untuk menutup biaya transportasi untuk pertemuan bulanan anggota Komite. Seluruh kegiatan lain misalnya pencetakan buletin dan mengadakan pertemuan membutuhkan dana eksternal dan HNTA bergantung pada FLEP dan donor internal atau eksternal lainnya untuk membantu mobilisasi, manajemen dan pelaporan sumber daya.

Kedua, dengan sumber daya sekecil itu, maka akan sulit untuk memberikan pelatihan kepemimpinan yang intensif untuk menciptakan sejumlah pemimpin muda yang sehat, dan untuk membangun kapasitas anggota untuk pemberdayaan sosial dan ekonomi mereka. Dengan dukungan WIEGO di bawah proyek Inclusive Cities, HNTA dan FLEP menyelenggarakan pelatihan intensif dan pengorganisasian. Ini mendorong para pemimpin untuk maju. Beberapa pemimpin kelompok terlatih yang diwawancarai mengatakan bahwa motivasi terbaik untuk bergabung dengan HNTA adalah kemajuan anggota HNTA di tingkat masyarakat. Misalnya, seorang pemimpin kelompok perempuan, yang dibantu oleh HNTA untuk membentuk sebuah kelompok menjahit terdaftar di Bangkok mengatakan:

“Bila pekerja rumahan lain menyadari bahwa bergabung dengan kelompok itu lebih baik dari pada bekerja sendiri dan dieksploitasi karena persaingan harga di kalangan pekerja

rumahan, mereka mengungkapkan minat mereka untuk bergabung. Sub-kontraktor dan perantara sering mengklaim mereka telah ditawari harga yang lebih rendah dari orang lain di masyarakat tersebut untuk membuat besaran upah per-satuan rendah. Bila kita memiliki kelompok dan kita telah dilatih untuk bernegosiasi dengan perantara, maka kita bisa sepakat dan memutuskan secara bersama. Kita memiliki daya tawar lebih dan pada akhirnya perantara memberi kita besaran upah yang lebih baik dari pada pekerja rumahan perseorangan. Ketika tetangga melihat bahwa kelompok kita berjalan baik, mereka mengungkapkan minat mereka untuk belajar tentang kelompok dan saya dapat memperkenalkan mereka dengan HomeNet.”

Akhirnya, akan menjadi sesuatu yang menantang bagi Asosiasi untuk membantu anggota mereka menangani kebutuhan ekonomi mereka. Anggota HNTA menunjukkan bahwa keuntungan material dan keuangan merupakan alasan utama bagi orang untuk bergabung dengan asosiasi tersebut. Di masa lalu, FLEP memanfaatkan reformasi hukum ketenagakerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan jaminan sosial sebagai titik masuk untuk pengorganisasian. Oleh karena itu, pemberdayaan ekonomi merupakan tujuan yang relatif baru bagi HNTA. Sampai saat ini, HNTA mengikuti strategi FLEP untuk bertindak sebagai fasilitator antara kelompok PBR dan lembaga-lembaga sektor publik atau swasta lokal, provinsi atau nasional untuk memastikan dukungan teknis dan keuangan untuk kelompok, misalnya, dengan membantu sebuah kelompok mengakses gerai ‘pasar hijau’ di Timur Laut.

Strategi kunci untuk membangun organisasi PBR berkelanjutan

Pengalaman dari SEWA, PATAMABA dan organisasi-organisasi PBR di Thailand menunjukkan bahwa organisasi PBR perlu mengembangkan strategi agar berhasil mengembangkan organisasi mereka di bidang:

- Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia.
- Mobilisasi sumberdaya, perencanaan sumber daya keuangan, akuntansi, manajemen keuangan dan administrasi, dan audit.
- Pemasaran.
- Manajemen teknologi.
- Penyelarasan dengan kebijakan dan kerangka kerja pemerintah.
- Implementasi.

Beberapa isu ini merupakan hasil dari peningkatan profesionalisme dalam manajemen organisasi; perubahan profil pemimpin, staf dan relawan di organisasi PBR; dan dampak globalisasi dan kemajuan teknologi.

Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia.

Para pendiri organisasi PBR di empat studi kasus tersebut adalah perempuan, yang merupakan pemimpin dan organisator lokal dan/atau nasional yang berasal dari serikat pekerja dan/atau gerakan perempuan. Mereka mencari dan membangun kapasitas PBR yang menjadi pemimpin, pertama-tama dari kelompok pekerjaan atau bidang kerjatingkat masyarakat, dan kemudian dari organisasi PBR provinsi, regional, nasional dan internasional.

Pada tahap awal, organisasi PBR dan lembaga pendukung mereka memiliki tim pemimpin dan pelaksana relatif kecil yang mudah dikelola, yang terdiri dari PBR dan pendukung mereka yang memiliki persepsi, komitmen dan pendekatan yang sama untuk memajukan masalah PBR. Kebanyakan adalah relawan dan pemimpin PBR seringkali berpendidikan formal rendah.

Namun, seiring waktu, manajemen sumber daya manusia menuntut peningkatan perhatian khususnya di kalangan organisasi PBR yang memiliki jumlah anggota besar di wilayah geografis yang luas. Ekspansi menuntut pengangkatan dan pelibatan staf bergaji yang relatif lebih berpendidikan. Perlahan-lahan, profesional manajerial dan teknis juga masuk ke organisasi. Idealnya, organisasi PBR yang lebih besar memiliki pemimpin dan staf yang merupakan profesional yang penuh semangat, dapat diandalkan, pekerja keras dan berkomitmen. Namun, minat utama staf bergaji pada umumnya adalah pengembangan karir mereka yang mungkin atau mungkin tidak selaras dengan visi, misi dan tujuan organisasi PBR. Staf bergaji juga menuntuturaian pekerjaan dengan peran yang jelas, fungsi dan sistem penilaian kinerja terkait dengan kompensasi dan manfaat. Pengembangan kebijakan dan prosedur manajemen sumber daya manusia yang sesuai merupakan tantangan bagi organisasi PBR yang tumbuh besar.

Tantangan sumber daya manusia yang dihadapi oleh organisasi PBR berbasis masyarakat adalah bahwa sebagian pemimpin PBR adalah individu-individu pencari celah yang ingin mendapatkan keuntungan ekonomi atau politik dari kelompok berbasis masyarakat.

Terakhir, studi kasus menunjukkan bahwa komposisi pimpinan, yang banyak di antaranya adalah pendiri organisasi PBR, sebagian besar masih sama selama bertahun-tahun, bahkan jika pemilihan reguler diadakan dan organisasi PBR berinvestasi dalam pelatihan generasi pemimpin baru. Oleh karena itu, perencanaan pengaturan penerus diperlukan.

Membangun kemampuan manajerial. Melalui pelatihan, bimbingan, pendampingan dan belajar sambil melakukan, perempuan yang kuat dan berbakat menjadi sangat efektif dalam pengorganisasian, advokasi kebijakan dan mobilisasi sumber daya. Ini karena organisasi PBR dan organisasi dukungan mereka menekankan pengembangan kapasitas PBR untuk mengelola organisasi utama mereka di tingkat masyarakat dan membentuk OBA. Misalnya, empat pemimpin PATAMABA pertama menghadapi masalah peningkatan kemampuan mereka agar mampu menjalankan sebuah organisasi nasional secara efektif dan efisien. Sebagian besar mereka berpendidikan sekolah dasar dan tidak memiliki pelatihan formal di bidang manajemen dan administrasi. Melalui seminar dan lokakarya tentang perencanaan, pengembangan proyek, manajemen bisnis dan keuangan, serta pelatihan di tempat kerjaya dilakukan dengan bantuan profesional pendukung, mereka menunjukkan bahwa mereka mampu menerapkan keterampilan yang diperoleh untuk menjalankan organisasi mereka sendiri.

Praktik baik 5.1.2: Membangun kapasitas manajerial PBR

SEWA percaya bahwa pemberdayaan perempuan tidak mungkin tanpa peningkatan kapasitas. Sebuah lembaga atau instansi eksternal dapat membantu atau membimbing PBR dalam perjuangan mereka di titik-titik waktu tertentu. Tetapi dalam jangka panjang, PBR dan organisasi mereka harus mengembangkan kapasitas teknis, manusia dan manajerial mereka sendiri. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas dalam hal pengorganisasian dan pembangunan organisasi harus direncanakan sebagai program berkesinambungan melalui pelatihan dan kunjungan lapangan.

Selanjutnya, dalam proses pemberdayaan perempuan, SEWA menyadari bahwa untuk mengelola organisasi mereka dengan lebih baik, PBR harus mengembangkan 'pikiran bisnis' dan kemampuan manajerial mereka. Ketika mulai fokus pada pengembangan usaha perempuan, SEWA merasa perlu membangun kapasitas pemberdayaan ekonomi untuk bertahan dalam persaingan global. Sebagai respon strategis, SEWA mendirikan Akademi SEWA, sekarang dikenal sebagai Akademi Perempuan Pekerja Mandiri (Indian Academy of Self-Employed Women, IASEW) untuk pelatihan dan peningkatan kapasitas PBR dan anggota lainnya. Akademi ini melaksanakan pelatihan terkait SEWA, pelatihan anggota, pelatihan keterampilan hidup dan pelatihan literasi. Akademi ini juga melakukan penelitian yang memberi basis bagi prakarsa baru SEWA untuk anggotanya. Kemudian pada tahun 2005, SEWA didirikan Sekolah Manajer Baru SEWA (SEWA Manager Ni School, SMS) yang menyelenggarakan program pelatihan dan prakarsa pengembangan kapasitas lain pada aspek manajerial, manusia dan teknis pengembangan usaha mikro.

Mobilisasi sumber daya, dan manajemen keuangan dan administrasi.

Mobilisasi sumber daya keuangan untuk menjalankan organisasi pendukung PBR sangat penting untuk memungkinkan operasi. Pendiri, pemimpin, anggota Komite dan penasihat biasanya akan memberikan bimbingan sukarela untuk organisasi. Pimpinan dan anggota biasanya juga akan memberikan waktu dan sumber daya sukarela untuk memimpin dan memberikan kontribusi kepada organisasi, terutama di awal dan secara rutin setelah itu, misalnya, untuk kampanye perekrutan anggota atau unjuk rasa advokasi kebijakan. Namun, dibutuhkan memobilisasi sumber daya keuangan untuk melaksanakan kegiatan substantif untuk mencapai tujuan organisasi, misalnya memberikan layanan kepada anggota, mengembangkan kapasitas, menambah jumlah anggota, dan terlibat dalam penelitian tindakan, hubungan masyarakat, advokasi kebijakan dan jaringan. Selain itu, staf, misalnya, koperasi, organisasi pemasaran PBR, dan LSM pendukung, federasi harus dibayar, karena mereka melakukan pekerjaan ini untuk penghidupan. PBR yang melaksanakan kerja penjangkauan dan pengorganisasian penuh waktu juga perlu dibayar.

Oleh karena itu, mobilisasi sumber daya merupakan bagian dari kerja rutin organisasi PBR dan lembaga dukungan mereka. Studi kasus PATAMABA dan HNTA-FLEP menjelaskan strategi mobilisasi sumber daya berkenaan dengan mempertahankan cabang-cabang lokal dan menjalankan struktur nasional dan regional/provinsi. HWW melaporkan bahwa tidak mungkin untuk mempertahankan kerja CECAM setelah pendanaan eksternal habis, sementara MWPRI di Indonesia juga melaporkan bahwa kegiatannya bergantung pada apakah sumber daya eksternal bisa dipastikan. Studi kasus IASEW tidak menangani masalah ini.

Sebagaimana disebutkan sebelumnya, strategi utama PATAMABA dan HNTA-FLEP untuk memenuhi kebutuhan pengembangan anggota mereka adalah menarik pembiayaan donor eksternal dari dalam atau luar negeri untuk kegiatan dan staf yang melaksanakan penelitian, advokasi kebijakan dan proyek percontohan, dan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi kelompok masyarakat PBR dengan menghubungkan mereka dengan program dan sumber daya dari pemerintah lokal, nasional atau internasional dan program dan anggaran lembaga lain. Studi kasus PATAMABA juga menekankan pentingnya kemandirian, sumber daya penganggaran dan tabungan pemimpin perempuan untuk menjalankan organisasi di tingkat lokal dan nasional. Dalam beberapa tahun terakhir, studi kasus HNTA-FLEP juga mulai menetapkan biaya pendaftaran dan iuran tahunan anggota tetapi jumlahnya sangat kecil yang hanya memungkinkan untuk memenuhi biaya transportasi anggota Komite untuk menghadiri pertemuan.

Dalam hal perencanaan keuangan, manajemen, sistem pelaporan dan audit, organisasi PBR perlu mengembangkan sistem keuangan dan administrasi sesuai dengan persyaratan pelaporan dan audit organisasi dan donornya. Akuntansi bukan hanya pencatatan, tetapi juga merupakan alat dalam pengambilan keputusan. Misalnya, jika sebuah organisasi utama PBR sedang mempertimbangkan revisi sumbangan keanggotaan, data terakhir mengenai sumbangan tersebut dapat membantu dalam pengambilan keputusan. Demikian pula, akuntansi dasar juga dapat membantu dalam menghasilkan informasi mengenai biaya dan arus dana. Informasi semacam itu dapat membantu dalam pengambilan keputusan manajerial tentang biaya dan manajemen dana.

Organisasi PBR juga harus mengembangkan strategi berkenaan dengan catatan administratif yang akan disimpan untuk menghasilkan laporan untuk perencanaan, pengawasan dan supervisi. Catatan administratif melampaui sistem keuangan dan juga mencakup operasi non-keuangan misalnya catatan keanggotaan, risalah rapat, catatan hari-hari pelatihan dan kunjungan lapangan, catatan karyawan, dan lain-lain.

Strategi pemasaran dan hubungan masyarakat. Rancangan strategi pemasaran dan hubungan masyarakat yang berhasil penting untuk PBR dalam banyak aspek. Pada tingkat organisasi utama, kelompok PBR perlu memasarkan produk atau jasa mereka kepada konsumen, atau pelaku lain dalam rantai nilai lokal, nasional atau global. Pekerja rumahan perlu mendapatkan pekerjaan yang memadai dari kontraktor dan perantara lainnya, dan negosiasi perlu dilakukan dengan pemasok bahan atau peralatan. Ini membutuhkan sebuah pola pikir bisnis dan pemasaran dengan perhatian pada aspek produk atau jasa misalnya kualitas, ketepatan waktu, konsistensi dan negosiasi persyaratan dan ketentuan pembayaran.

Dalam advokasi kebijakan, kampanye dan pengorganisasian, PBR dan organisasi mereka juga perlu memasarkan ide-ide dan agenda mereka yang menuntut negosiasi, representasi dan komunikasi dengan beberapa lembaga, misalnya pemerintah dan berbagai penyedia jasa seperti bank, perusahaan asuransi, dan lembaga pelatihan.

Manajemen teknologi. Teknologi berubah cepat dan ini, kadang-kadang, memiliki dampak mendalam pada keberlangsungan kegiatan ekonomi PBR dan efektivitas organisasi mereka. Strategi teknologi untuk organisasi PBR bisa mencakup isu-isu seperti penggunaan teknologi baru dalam kampanye, penerapan teknologi informasi, pengembangan keterampilan baru, bantuan keuangan, pembuatan catatan otomatis, pemeliharaan dan perawatan. Penting bagi PBR dan organisasi mereka untuk tetap mengikuti perkembangan kemajuan teknologi, karena perubahan semacam itu memiliki implikasi bagi pengembangan keterampilan, pekerjaan, pendapatan, investasi dan infrastruktur material. Secara keseluruhan, strategi teknologi harus, jika memungkinkan, memastikan bahwa teknologi baru tidak mengakibatkan berkurangnya lapangan kerja dan pendapatan PBR.

Pemantauan berkala untuk memastikan pelaksanaan yang efektif

Studi kasus IASEW menekankan bahwa rancangan sebuah strategi atau langkah tidak menjamin keberhasilan dalam mengorganisir PBR, memenuhi kebutuhan mereka dan mencapai tujuan mereka. Banyak juga tergantung pada bagaimana strategi dilaksanakan. Misalnya, pelatihan membutuhkan tindak lanjut, dan undang-undang baru atau yang direvisi harus dilaksanakan dan ditegakkan. Ini membutuhkan perjuangan yang gigih dan kadang-kadang panjang, dan terus tindak lanjut dan pemantauan berkesinambungan.

SEWA mengamati bahwa banyak organisasi PBR, terutama di tingkat dasar tidak memiliki perspektif yang jelas dan terpadu tentang bagaimana cara mengelola dan mengorganisir rencana mereka dan mencapai tujuan mereka. Organisasi PBR semacam itu tidak memiliki sistem akuntansi dan pencatatan yang efisien atau tidak menyimpannya secara urut. Mereka merasa sulit untuk menyiapkan laporan dan informasi manajemen berorientasi output. Mereka tidak memiliki strategi pemasaran yang efisien dan aplikasi teknologi hemat biaya dan mereka sering tidak mampu melakukan pengambilan keputusan yang cepat secara umum.

5.2 Aliansi dan jaringan PBR di tingkat nasional dan internasional

Advokasi kebijakan yang berhasil membutuhkan jaringan dan kerjasama intensif antar organisasi-organisasi yang sepemikiran dan di luar itu. Pada awal 90-an, organisasi PBR nasional dan internasional, didukung oleh serikat pekerja dan gerakan perempuan internasional, berunjuk rasa mengenai pekerjaan rumahan. Mereka berhasil melobi penyusunan dan penerapan standar internasional bagi perlindungan dan pengembangan pekerja rumahan sub-kontrak pada dua Konferensi Perburuhan Internasional berturut-turut untuk pekerja rumahansub-kontrak pada pertengahan tahun 90-an, yang mengakibatkan disahkannya Konvensi Pekerjaan Rumahan No. 177 dan Rekomendasi No. 184 tahun1996.

Kerjasama dan jaringan tingkat nasional

Di banyak negara, organisasi PBR bergabung dengan organisasi pekerja perekonomian informal lain, termasuk pekerja jalanan, tukang ojek sepeda(becak) dan sopir taksi (tukang ojek motor), pekerja rumah tangga dan pekerja hiburan untuk melobi reformasi hukum, kebijakan, program dan proyek yang lebih baik di kancah perlindungan tenaga kerja dan sosial, dan pembangunan ekonomi di tingkat nasional dan internasional. Misalnya, di Thailand, HNTA dan FLEP secara intensif bekerjasama dengan organisasi dan jaringan pekerja informal lainnya untuk memperluas akses pekerja informal ke jaminan sosial.

Praktik baik 5.2.1: Penguatan jaringan melalui penilaian diri kritis.

Sebagaimana disebutkan di sub-bab 4.6, PATAMABA dan konstituen PBR lain membentuk HomeNet Filipina pada tahun 2006 sebagai sebuah jaringan 25 organisasi PBR, sebuah LSM, sebuah koperasi dan para ahli untuk memperjuangkan hak-hak PBR dan HomeNet Filipina menjadi organisator utama dalam kampanye pengesahan RUU MACWIE dengan sumber daya manusia dan keuangan yang disumbangkan oleh anggota jaringan.

Sebuah kajian internal pada tahun 2010 menyimpulkan:

- Kekuatan HomeNet Filipina yang teridentifikasi adalah: keterampilan dan kompetensi para pemimpin di masing-masing organisasi anggota; Keterampilan IT sebagian diantaranya; rasa kesukarelaan; kapasitas untuk memproduksi bahan kebijakan, informasi, pendidikan dan komunikasi; keterampilan dalam perumusan kebijakan; dan kapasitas mengorganisir dan melibatkan anggota dalam kerja advokasi.
- Kelemahan yang teridentifikasi meliputi kurangnya dana untuk mempertahankan upaya baik di tingkat organisasi anggota maupun di tingkat koalisi; kurangnya pendaftaran sebagai badan hukum sebagian organisasi anggota; masalah koordinasi dan sinkronisasi kegiatan advokasi antara koalisi dan cabang-cabang lokal organisasi anggota; dan ketidakmampuan untuk memaksimalkan fasilitas komunikasi untuk tujuan koordinasi. Semua kelemahan ini pada dasarnya terkait dengan kurangnya pendanaan dan kurang memadainya jumlah orang untuk menyelesaikan berbagai tugas di dalam jaringan.

HomeNet Filipina melakukan upaya untuk membangun kekuatan yang ada dan mengatasi kelemahan organisasional. Lapornya tahun 2014 kepada Kongres menunjukkan kemajuan yang dibuat oleh koalisi dalam hal keberlanjutan, persatuan, dana dan pengembangan pemimpin lapis kedua. Jaringan telah menunjukkan bahwa program advokasi dapat dipertahankan melalui kontribusi kecil yang dibuat oleh berbagai organisasi anggota berbeda, kesukarelaan dari para pemimpinnya dan berbagi sumber daya lainnya untuk memastikan bahwa berbagai komponen kerja advokasi terlaksana. Setiap organisasi juga mengambil tugas dan peran tertentu (selain dari peran kepemimpinan formal) melalui kerja sukarela di Sekretariat.

Studi kasus PATAMABA menyimpulkan bahwa HomeNet Filipina perlu membangun kekuatannya lebih lanjut dan bahwa iuran tahunan saat ini sangat minim untuk membiayai agenda advokasi koalisi. Sarana lain untuk mengumpulkan dana untuk mempertahankan strategi advokasi dan menyebarluaskan agenda advokasi harus dicari. Aspek penting lain adalah memperbaharui profil kepemimpinan. Sebagian besar pemimpin organisasi anggota saat ini adalah orang berusia di atas 40 tahun. Oleh karena itu, koalisi melibatkan pemimpin muda dalam pelaksanaan kegiatan di berbagai tingkatan untuk mengasah kemampuan mereka dalam lobi dan kerja advokasi.

Kerjasama regional di Asia

Ada dua jaringan organisasi PBR di Asia. Di kawasan Asia Selatan, SEWA, UNIFEM, WIEGO and organisasi pendukung lainnya, seperti FNV telah mendukung HomeNet Asia Selatan (HNSA), sebuah jaringan 600 organisasi PBR dari Bangladesh, India, Nepal, Pakistan dan Sri Lanka.²⁴ SEWA juga mendukung SEWA Afghanistan.

HomeNet Asia Tenggara (HomeNet SEA) diresmikan sebagai jaringan organisasi PBR dan LSM pada tahun 1997. Anggota pendirinya dari Indonesia, Filipina dan Thailand pertama-tama diikuti oleh LSM dari Kamboja dan Laos dan kemudian dari Vietnam dan Malaysia untuk memberdayakan PBR dan pekerja informal lain dan menyampaikan kekhawatiran dan prioritas mereka mengenai agenda kebijakan nasional dan regional di sub regional tersebut.

Aksi internasional

Perempuan di Lapangan Kerja Informal: Globalisasi dan Mengorganisir. WIEGO (Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing) merupakan sebuah jaringan aksi-penelitian-kebijakan global yang didedikasikan untuk meningkatkan suara, keterlihatan dan keabsahan pekerja informal. Jaringan ini didirikan pada tahun 1997 oleh 10 ahli ekonomi informal (dari Institut Perancis untuk Kerjasama Pembangunan, Universitas Harvard, HWW, ILO, SEWA, UNIFEM, Divisi Statistik PBB dan Bank Dunia). Sekarang terdiri dari 176 anggota perorangan dan lembaga dari 40 negara.

WIEGO didirikan sebagai sebuah jaringan keanggotaan dengan anggota dari tiga konstituen: organisasi pekerja informal; peneliti dan ahli statistik; dan praktisi pembangunan. Strategi utama WIEGO adalah:

- Memperkuat organisasi dan jaringan pekerja informal.
- Meningkatkan statistik dan penelitian tentang pekerja informal.
- Mempromosikan kebijakan, peraturan dan praktik yang adil dalam mendukung pekerja informal.

Contoh 5.2.1: Hasil Konferensi Global PBR pada awal tahun 2015

Konferensi ini diselenggarakan oleh HNSA dan WIEGO di New Delhi dan mengumpulkan 60 jaringan, asosiasi dan serikat pekerja PBR, bersama-sama dengan LSM dan peneliti dari 24 negara. Konferensi mengeluarkan Deklarasi Delhi tentang PBR dan menyerukan:

- Pengakuan kontribusi PBR perempuan terhadap keamanan pendapatan keluarga dan terhadap perekonomian lokal dan nasional, dan prioritas perlindungan dan pengembangan PBR dalam penanggulangan kemiskinan dan prakarsa dan program pemberdayaan perempuan.
- Rancangan dan pelaksanaan undang-undang dan langkah-langkah praktis tentang perlindungan sosial dan ketenagakerjaan, berdasarkan prinsip-prinsip kerja layak dan hak-hak pekerja sehingga PBR dapat hidup bermartabat, bebas dari diskriminasi, kemiskinan dan kekurangan melalui:

- ♦ Pengakuan PBR sebagai pekerja.
- ♦ Perluasan dan penegakan hukum dan perlindungan tenaga kerja: hak atas harga yang adil di pasar untuk pekerja mandiri dan besaran upah per-satuan yang adil bagi pekerja sub-kontrak; hak atas kontrak yang pasti dan transparan: kontrak kerja bagi pekerja sub-kontrak dan transaksi komersial untuk pekerja mandiri; perlindungan dari eksploitasi: penyediaan bahan baku berkualitas buruk, pembatalan pesanan kerja secara sewenang-wenang atau penolakan barang, atau pembayaran tertunda; dan hak atas pengawasan ketenagakerjaan dan mekanisme penyelesaian pengaduan.
- ♦ Dukungan untuk organisasi dan jaringan PBR untuk mencapai status legal formal untuk meningkatkan akses ke layanan dan manfaat publik dan swasta.
- Pengumpulan data sistematis mengenai PBR dan kontribusi mereka terhadap perekonomian nasional.
- Pengakuan hak kebebasan berserikat dan hak berunding bersama sejalan dengan Konvensi ILO No. 87 dan 98.
- Pembangunan pasar yang lebih baik dan inklusif.
- Perumusan kebijakan lokal dan nasional yang efektif untuk PBR.
- Perluasan perlindungan sosial untuk PBR.
- Penyediaan layanan infrastruktur perkotaan yang penting untuk PBR.
- Pengesahan Konvensi Pekerjaan Rumahan ILO No. 177.

Ethical Trading Initiative (ETI). Organisasi PBR dan LSM pendukung mereka juga telah mencari cara untuk bekerja secara langsung dengan perusahaan ritel besar, yang seringkali merupakan pelaku ekonomi paling kuat di banyak rantai sub-kontrak. Jaringan internasional organisasi PBR menghubungkan organisasi-organisasi pekerja rumahan lokal untuk kampanye dan advokasi di negara-negara di mana perusahaan-perusahaan transnasional memiliki basis pelanggan mereka. Dengan demikian, pada tahun 1998 aliansi perusahaan, serikat pekerja dan LSM membentuk ETI dengan tujuan meningkatkan kehidupan pekerja dalam rantai pasokan global dengan mempromosikan praktek perusahaan yang bertanggung jawab yang mendukung tujuan ini. ETI mengkhususkan diri dalam pengembangan pendekatan baru dan alat untuk menerapkan kode praktik yang menangani kondisi ketenagakerjaan rantai pasokan, dan secara luas diakui sebagai pemimpin global di bidang ini. ETI didanai oleh kontribusi anggota dan hibah dari UK Department for International Development (DFID). Kode Dasar ETI dibentuk pada konvensi ILO dan telah menjadi model untuk dasar kode lain. Kode Dasar ETI berisi prinsip-prinsip berikut yang harus dihormati dalam setiap kegiatan ekonomi:

- Pekerjaan yang dipilih secara bebas.
- Kebebasan berserikat dan hak berunding bersama dihormati.
- Kondisi kerja yang aman dan higienis.
- Pekerja anak tidak boleh digunakan.
- Dibayar dengan upah layak.
- Jam kerja tidak berlebihan.
- Tidak ada praktik diskriminasi.
- Diberikan kerja reguler.
- Tidak diperbolehkan ada perlakuan kasar atau tidak manusiawi.

Praktik baik 5.2.2: Praktik baik: Pedoman untuk pekerja rumahan tentang Ethical Trade Initiative²⁵

Pada tahun 2002 sebuah Kelompok Pekerja rumahan ETI didirikan oleh anggota ETI. Mereka melakukan penelitian di kalangan pekerja rumahan di industri biskuit Natal di Inggris dan di industri perhiasan di India. Kelompok ini menyusun ‘pedoman Pekerja Rumahan: Rekomendasi untuk bekerja dengan pekerja rumahan’ ETI yang telah teruji lapangan, dan diterbitkan pada tahun 2006 bekerjasama dengan organisasi PBR. Pedoman ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman tentang bagaimana menafsirkan, memantau dan melaksanakan Kode Dasar ETI dengan pekerja rumahan. Pedoman pekerja rumahan ETI ini berupaya memberikan panduan praktis kepada anggota ETI, pengecer, pemasok dan lain-lain mengenai:

- Mengidentifikasi adanya pekerjaan rumahan di rantai pasokan.
- Menerapkan, melaksanakan dan memantau Kode Dasar ETI dengan pekerja rumahan.
- Memenuhi standar Kode Dasar ETI dengan pekerja rumahan.

Pedoman ini menyajikan definisi pekerjaan rumahan, tingkat dan karakteristik pekerjaan rumahan di rantai internasional. Pedoman ini merangkum berbagai prakarsa yang dicoba oleh para pelaku komersial serta serikat pekerja dan LSM di seluruh dunia untuk memperbaiki kondisi kerja dengan pekerja rumahan. Pedoman ini menjelaskan prinsip-prinsip penting dan dua pendekatan berbeda untuk menerapkan pedoman ini: kegiatan perorangan dan kerja kolaboratif, termasuk melalui kelompok multi-pemangku kepentingan. Pedoman ini menetapkan apa yang bisa dilakukan oleh pengecer, pemasok (agen, koperasi, eksportir, kontraktor dan sub-kontraktor) untuk meningkatkan standar kerja di kalangan pekerja rumahan.

Sebuah alat bantu yang komprehensif akan membantu melaksanakan rekomendasi pedoman ini dalam praktik. Hal ini meliputi:

- Model kebijakan tentang pekerjaan rumahan untuk pengecer dan pemasok.
- Sampel alat pemetaan untuk memperoleh informasi tentang keberadaan pekerjaan rumahan di rantai pasokan, termasuk sampel peta rantai pasokan.
- Kerangka aplikasi untuk menafsirkan setiap klausul Kode Dasar ETI dalam konteks pekerjaan rumahan, ditambah tindakan dan indikator yang dapat digunakan untuk melaksanakan dan memverifikasi ketentuan Kode Dasar dengan pekerja rumahan.
- Pertanyaan untuk mendapatkan informasi dari pekerja rumahan dan buku catatan untuk digunakan pekerja rumahan.
- Pedoman tentang bagaimana melakukan kajian waktu dan gerak untuk menetapkan besaran upah per-satuan yang adil dan daftar perusahaan yang dapat membantu.
- Rincian dana asuransi SEWA dan informasi lebih lanjut tentang praktik pembelian dan bagaimana ini dapat merusak prinsip-prinsip Kode Dasar

SEWA, anggota ETI, menggunakan pedoman pekerja rumahan untuk membentuk RUAAB, sebuah perusahaan produsen pengrajin perempuan berbasis rumahan yang menghapuskan lapisan-lapisan perantara dengan memfasilitasi hubungan langsung dengan pembeli di industri perhiasan global dan memastikan pendapatan yang adil dan kepastian kerja bagi para pekerja.²⁶

Studi kasus oleh HWW menunjukkan bahwa ada hasil positif dan negatif dari kerja ETI tentang pekerjaan rumahan. Di sisi positif:

- Perusahaan anggota ETI jauh lebih cenderung mengakui nilai pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja rumahan dari pada perusahaan yang bukan anggota. Pekerja rumahan dibuat terlihat dalam rantai dan menjadi diakui oleh pengecer. Ada penerimaan bahwa pekerja rumahan memproduksi untuk rantai pasokan global dan harus diperlakukan seperti pekerja lain dan cara-cara ditemukan untuk memasukkan mereka dalam mengakses beberapa hak-hak hukum.
- Sebagai hasil dari penerimaan ini, pengecer dan merek mendorong pemasok mereka untuk bersikap transparan tentang sub-kontrak dan terutama tentang pekerjaan rumahan. Sebelumnya, banyak perusahaan begitu saja melarang pekerjaan rumahan dan melihatnya sebagai bentuk sub-kontrak tidak sah. Sebagai akibat dari lebih transparan, ada pengakuan dan nilai lebih yang diberikan kepada pekerjaan rumahan dan keterbukaan lebih tentang masalah ini.
- Telah ditunjukkan bahwa adalah mungkin untuk melacak rantai sub-kontrak dan mengidentifikasi di mana pekerja rumahan ditemukan di dalam rantai tersebut.
- Di India, beberapa perusahaan mengadopsi kebijakan khusus pekerjaan rumahan, mempekerjakan staf untuk berurusan dengan pekerjaan rumahan dan berkomitmen untuk memastikan standar minimum upah dan kondisi. Sebagian pekerja rumahan telah mampu mengakses skema kesejahteraan pemerintah dan minoritas telah mendapatkan kenaikan gaji.

Namun, masih ada jalan panjang yang harus dilalui sebelum perusahaan berkomitmen untuk sepenuhnya melaksanakan kode ETI dan menerapkan standar inti di dalam kode Dasar untuk mempekerjakan pekerja rumahan. Upah rendah dan kurangnya akses ke pesanan dan pekerjaan terus menjadi masalah. Sedikit pekerja rumahan menerima upah minimum, apalagi upah layak, terutama jika rutinitas kerja diperhitungkan. Namun, tidak ada metode kepatuhan kecuali resiko rusaknya reputasi perusahaan karena kepatuhan terhadap kode Dasar bersifat sukarela. Sebagian besar perusahaan tidak mau berkomitmen untuk membayar upah minimum untuk pekerja rumahan. Hambatan utama tampaknya adalah praktik perusahaan dalam penentuan harga dan pemesanan yang berdampak pada kurangnya kemauan untuk membuat komitmen ini seluruh rantai pasokan mereka. Tampaknya bahwa di sebagian besar kasus, perwakilan perusahaan ETI tidak mampu memberi dampak pada praktik penetapan harga perusahaan, seringkali didorong oleh pembeli yang mencari harga terendah.

Pengakuan dan keterlihatan bagi pekerja rumahan merupakan langkah pertama yang penting dan dapat digunakan sebagai titik awal bagi mereka yang mengorganisir pekerja rumahan di akhir rantai pasokan. Berkurang resiko pekerja rumahan kehilangan pekerjaan jika organisator PBR lokal bisa membangun aliansi dengan aliansi HomeNet, HWW, WIEGO, ETI, serikat perdagangan internasional, gerakan perempuan, koperasi dan perdagangan yang adil dan menggunakan ini sebagai saluran ke pengguna akhir produk mereka. Dengan organisator PBR lokal berada di salah satu ujung rantai dengan memiliki hubungan dengan pegiat kampanye dan LSM dan serikat pekerja di ujung lain, ada kemungkinan bekerja dari kedua sisi untuk mewujudkan kerja layak bagi pekerja rumahan.

Namun, tanpa komitmen yang kuat dari pengecer trans nasional terhadap pelaksanaan standar ketenagakerjaan inti, dan kesediaan untuk menanggung bagian biaya mereka, baik dari segi waktu maupun praktik bisnis yang berubah, serta dukungan keuangan, pendekatan sukarela masih menyisakan beban kampanye untuk standar ketenagakerjaan dasar kepada organisasi PBR dan lembaga pendukung mereka.

6. Langkah ke depan

Laporan ini menarik kesimpulan dari keahlian, yang disediakan oleh organisasi PBR yang memberikan kontribusi pada laporan sintesis ini. Laporan ini merangkum capaian utama, praktik baik dan pelajaran yang dipetik. Laporan ini menyoroti prinsip, pendekatan dan strategi pengorganisasian penting dan memberikan saran untuk langkah masa depan oleh pekerja berbasis rumahan dan organisasi mereka yang bekerja di tingkat lokal, di tingkat organisasi dan di tingkat kebijakan untuk (i) mengembangkan, memberdayakan dan mengorganisir PBR, (ii) meningkatkan kondisi kerja dan hidup mereka, dan (iii) membangun organisasi PBR yang berkelanjutan.

6.1 Kesimpulan

PBR di banyak negara memulai mengorganisir dengan cara-cara baru, karena metode tradisional pengorganisasian pekerja sektor formal tidak memadai untuk menjawab tantangan meningkatnya bentuk-bentuk baru pekerjaan informal. Studi-studi kasus menunjukkan bahwa bentuk-bentuk pengorganisasian baru telah dicoba, diuji dan dipilih oleh PBR dan organisasi mereka di Chili, India, Indonesia, Filipina dan Thailand.

Memulai proses pengorganisasian

Pengorganisasian horisontal dan vertikal

Di sebagian besar kasus, aksi dimulai dengan pegiat serikat perempuan dan aktivis hak-hak tenaga kerja memprakarsai pembangunan kapasitas dengan PBR dan membantu mereka mendirikan organisasi mereka sendiri. Kebutuhan ekonomi dan masalah PBR di bidang pekerjaan yang sama membentuk titik kumpul untuk berorganisasi. Beberapa serikat pekerja lokal didirikan oleh PBR di tingkat masyarakat, tetapi mayoritas pemimpin dan anggota kelompok masyarakat PBR memutuskan untuk mendirikan kelompok bidang pekerjaan, kelompok perdagangan, kelompok pekerja, kelompok swadaya, tabungan atau (pra) koperasi.

Kerjadimulai dengan pengembangan kapasitas PBR, yang belajar tentang hak asasi manusia, hak perempuan dan hak pekerja, tentang gender, hubungan ekonomi dan politik, tentang pengorganisasian, negosiasi dan advokasi, membangun kepercayaan diri dan keterampilan untuk meningkatkan kapasitas mereka dalam menghasilkan pendapatan. Pendidikan dan pelatihan

semacam itu adalah yang paling berhasil jika melibatkan partisipasi aktif, proses komunikasi dua arah yang tulus, mengambil dari pengalaman, belajar sambil melakukan dan komitmen pribadi. Dalam proses tersebut solidaritas dan persahabatan dibangun, yang bisa dipanggil pada saat dibutuhkan.

Di organisasi berbasis masyarakat PBR belajar bagaimana cara mengorganisir diri sendiri dan orang lain, meningkatkan modal sosial dan pendapatan mereka, dan memobilisasi PBR lain agar aktif dan bergabung dengan sebuah kelompok PBR. Mereka menjadi mahir dalam merumuskan prioritas dan tuntutan mereka, berbicara untuk diri mereka sendiri di keluarga dan masyarakat mereka, dan bekerja untuk meningkatkan pendapatan mereka melalui kerjasama antar mereka dan bernegosiasi dengan pemberi kerja atau perwakilan mereka, dan/atau pembeli atau pedagang dan pihak berwenang setempat.

Dari pengorganisasian horisontal terhadap kelompok PBR di masyarakat, struktur vertikal dibangun. Para pemimpin kelompok PBR muncul yang terpilih untuk berkampanye di luar tingkat masyarakat untuk memperjuangkan reformasi kelembagaan, kebijakan dan hukum. Sebagaimana studi kasus IASEW menyatakan: Di tingkat akar rumput PBR belajar bagaimana bernegosiasi dengan pengecer dan pemasok (agen, kontraktor atau sub-kontraktor dan pembeli atau eksportir) dan pihak berwenang setempat. Di tingkat berikutnya mereka harus berjuang melawan kebijakan dan prosedur yang tidak efektif serta mesin kelembagaan yang birokratis dan tidak berorientasi layanan, dan di tingkat ketiga mereka harus berjuang untuk reformasi hukum dan perubahan undang-undang, kebijakan sosial-ekonomi dan program pembangunan serta praktik perdagangan dan tenaga kerja yang eksploitatif di tingkat nasional dan global.

Pengorganisasian vertikal melalui pemimpin terpilih di berbagai tingkat memungkinkan untuk identifikasi masalah umum, berbagi solusi lokal dan terjemahannya ke dalam agenda lokal dan nasional yang menuntut reformasi hukum dan kebijakan dan langkah-langkah praktis. Agenda PBR nasional yang didasarkan pada realitas di masyarakat dan bidang kerja atau pekerjaan tertentu dianggap murni oleh pembuat kebijakan. Kampanye bersama yang berkembang luas tentang prioritas yang sama oleh kelompok PBR berbasis perwakilan anggota dan lembaga pendukung memungkinkan untuk membangun tekanan yang cukup untuk menghasilkan reformasi hukum dan perubahan kebijakan, tetapi seringkali baru setelah bertahun-tahun perjuangan dengan gigih.

Capaian dan tantangan

Selama 25 hingga 40 tahun terakhir, SEWA di India, PATAMABA di Filipina, dan HNTA dan FLEP di Thailand berhasil mengembangkan sumber daya manusia dan modal sosial PBR, dan menarik sumber daya keuangan lokal, nasional dan internasional untuk berhasil:

- Mengorganisir PBR di tingkat dasar di kelompok pekerjaan atau bidang kerja, atau sebagai koperasi atau asosiasi di masyarakat.
- Membentuk struktur organisasi PBR berbasis anggota dengan pemimpin terpilih dari tingkat lokal hingga nasional.
- Dan dalam kasus SEWA, mendirikan berbagai lembaga kembar yang dijalankan oleh anggota untuk memberikan fungsi dukungan ekonomi, keuangan, penelitian dan pengembangan kapasitas kepada anggota.

SEWA mendaftarkan sebagai serikat pekerja sejak awal dan kemudian mengembangkan berbagai jenis organisasi pendukung yang diarahkan oleh anggota, yang kebanyakan di bidang ekonomi. PATAMABA mendaftarkan sebagai LSM tetapi kemudian juga sebagai organisasi pekerja, dan juga mendaftarkan pada departemen-departemen pemerintah yang membidangi koperasi, pengembangan perempuan, dan perdagangan dan industri di tingkat nasional dan pada Unit-unit Pemerintah Daerah di tingkat desentralisasi. Di Chili pemimpin serikat pekerja perempuan CECAM juga memiliki visi eksplisit mendirikan OBA yang diarahkan oleh PBR sendiri, tetapi pada akhirnya tidak bisa berhasil mencapai tujuan ini dalam jangka waktu terbatas yang tersedia selama tiga hingga empat tahun. HomeNet Thailand mulai dan beroperasi sebagai jaringan PBR dan LSM selama bertahun-tahun dan mendirikan Asosiasi HomeNet Thailand (HNTA) pada tahun 2013 dengan FLEP, LSM 'induk', yang melaksanakan fungsi pendukung utama.

Di Indonesia, proyek ILO/MAMPU bekerjasama dengan organisasi pendukung lama dan baru untuk mengorganisir PBR dengan fokus pada pekerja rumahan. MWPRI yang telah beroperasi sebagai jaringan OMS mendukung PBR dan pemimpin PBR selama sekitar 20 tahun tetap aktif di provinsi Jawa Timur dan mitra OMS baru mulai bekerja di provinsi lain sejak pertengahan 2014. Membentuk struktur vertikal organisasi PBR dengan pemimpin PBR terpilih yang mewakili masyarakat di tingkat kabupaten hingga provinsi dan tingkat nasional tetap menjadi prioritas untuk tindakan masa depan di Indonesia.

Prinsip-prinsip dasar pengorganisasian

Penekanan SEWA pada prinsip pengorganisasian kemandirian dan berusaha sendiri keluar dari kemiskinan untuk mencapai kerja layak dan perlindungan sosial, dan penekanan PATAMABA pada pentingnya PBR mengorganisir dan memberdayakan diri sendiri tampak merupakan unsur penting untuk membangun organisasi berbasis anggota yang berkelanjutan, yaitu yang dimiliki oleh PBR sejak awal.

Ini berarti bahwa filosofi yang mendasari di balik pengorganisasian haruslah dimulai dengan pembangunan kapasitas untuk membantu PBR membantu diri sendiri. Layanan dukungan ekonomi misalnya membantu pekerja rumahan bernegosiasi dengan sub-kontraktor atau menemukan gerai pasar atau sumber kredit untuk pekerja mandiri harus dilakukan bersama **dengan** PBR dan dilakukan hanya **setelah** PBR telah belajar tentang pentingnya pengembangan dan pemberdayaan diri, dan nilai-nilai pengorganisasian dan tindakan bersama untuk meningkatkan pendapatan dan kondisi kerja dan hidup mereka, dan telah membangun keterampilan mereka sendiri untuk mendapatkan penghasilan melalui, misalnya, negosiasi, penulisan proposal, pembukuan, atau meleak keuangan. Memberikan dukungan ekonomi untuk PBR hanya dapat menghasilkan ketergantungan berkelanjutan terhadap dukungan eksternal, membudayakan mentalitas menadahkan tangan atau perilaku mencari celah dalam organisasi PBR.

Pendekatan holistik yang bertahap dan strategi terpadu

Karena masalah ekonomi dan sosial PBR yang berada dalam kemiskinan itu banyak, bersisi banyak dan saling berjalın, seluruh organisasi PBR mengembangkan pendekatan terpadu untuk menangani kebutuhan ini. Prioritas PBR biasanya mencakup kombinasi menangani defisiensi dalam penghormatan terhadap hak asasi manusia, hak perempuan dan hak pekerja, dan kesetaraan gender; dalam akses ke kerja layak, sumber daya produktif dan aset, dan upah atau pendapatan

yang layak; dalam akses ke jaminan sosial, kerja aman, perumahan dan tempat kerja yang memadai, dan dalam representasi dan suara dalam pengambilan keputusan tentang isu-isu yang berdampak pada kehidupan dan pekerjaan mereka. Sebagian besar organisasi PBR menggunakan pendekatan bertahap untuk mengorganisir, dimulai dengan penemuan fakta, mengidentifikasi masalah PBR yang mendesak dan penyebabnya, diikuti dengan pengembangan kapasitas untuk menangani kebutuhan PBR yang bersifat praktis dan strategis. Langkah selanjutnya ditentukan oleh prioritas PBR dan titik masuk yang tersedia di lingkungan mereka sendiri atau di lingkungan bisnis kebijakan, kelembagaan dan hukum yang lebih besar.

Meningkatkan kondisi kerja dan hidup PBR

Reformasi hukum

Advokasi kebijakan untuk reformasi hukum tentang **perlindungan jaminan tenaga kerja dan sosial** telah berhasil di India, Filipina dan Thailand, meskipun masih banyak yang harus dilakukan. Di India, SEWA berhasil melobi untuk pelaksanaan hukum yang ada tentang perlindungan tenaga kerja dan sosial di industri-industri tertentu, misalnya produksi bida dan menjahit pakaian, dan perluasan perlindungan hukum dan sosial ke beberapa industri lain, misalnya menggulung dupa, mengipas cangkang kapas dan bordir. Di Filipina dan Thailand, PATAMABA dan organisasi-organisasi PBR HomeNet Thailand berperan dalam pengesahan undang-undang ketenagakerjaan khusus untuk melindungi dan mempromosikan pengembangan pekerjaan rumahan.

Reformasi hukum untuk memperluas cakupan PBR di bawah undang-undang tenaga kerja, sosial, bidang kerja/industri dan sipil atau komersial sangat penting untuk mencapai peluang perlindungan dan pengembangan yang seharusnya menjadi hak PBR sebagaimana pekerja lainnya. Sangat penting untuk memulai melobi untuk reformasi hukum di tingkat daerah dan nasional pada tahap awal. Ini memerlukan jangka waktu lebih lama dari pada siklus pendanaan proyek pembangunan yang biasanya dua hingga lima tahun, serta ketekunan, yang seringkali selama bertahun-tahun. Namun, reformasi hukum masih sangat diperlukan. Pengalaman organisasi pendukung PBR di Chili dan Indonesia menunjukkan bahwa peningkatan kesadaran, negosiasi dan advokasi kebijakan dengan pihak berwenang lokal, pemberi kerja dan sub-kontraktor mereka, atau pedagang dapat menghantarkan pada langkah-langkah praktis untuk meningkatkan kondisi kerja dan hidup PBR di tingkat lokal. Tetapi, komitmen politik dan publik harus diabadikan di dalam undang-undang, kebijakan dan program harus diadopsi, dan anggaran dialokasikan untuk memperoleh dukungan kelembagaan dan memobilisasi sumber daya dan jasa publik untuk PBR dalam jangka panjang.

Sementara adopsi undang-undang yang sesuai merupakan syarat yang diperlukan bagi kemajuan secara keseluruhan, namun itu tidak cukup. Bila undang-undang atau peraturan ketenagakerjaan untuk pekerja rumahan sub-kontrak telah diadopsi, pelaksanaan yang efektif pada umumnya sangat tidak memadai, sebagaimana dilaporkan dalam studi kasus dari India, Filipina dan Thailand. Karena alasan ini organisasi PBR menekankan pentingnya **representasi** PBR di badan, mekanisme dan proses pengambilan keputusan. Di India, SEWA berpartisipasi dalam dewan pemantauan tenaga kerja dan kesejahteraan sosial di industri-industri terpilih di mana banyak anggota SEWA bekerja. Di Thailand, perwakilan HNTA terwakili dalam Komite Pekerjaan Rumahan yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Perlindungan Pekerja Rumahan, dan di Dewan Kantor Nasional Jaminan Kesehatan. Di Filipina, PATAMABA terwakili di Komisi Anti Kemiskinan dan banyak badan-badan pengambil kebijakan lainnya.

Pemberdayaan ekonomi

Pendidikan dasar dan melek fungsional dan keuangan merupakan keterampilan yang perlu dipelajari oleh PBR berpendidikan rendah. Pada umumnya, organisasi PBR mendorong PBR pindah dari pekerjaan rumahansub-kontrak ke pekerjaan mandiri dan bergeser dari kewirausahaan mikro perorangan ke mendirikan suatu bentuk usaha kelompok, misalnya koperasi atau bentuk usaha sosial lainnya. Namun, bila ada permintaan ekonomi yang kuat bagi pekerja rumahan, kelompok mungkin ingin terus melaksanakan pekerjaan rumahan.

Guna untuk memenuhi kebutuhan ekonomi kelompok anggota tingkat masyarakat, organisasi PBR dan LSM pendukung mereka memainkan peran penting untuk memungkinkan kelompok PBR berpartisipasi dalam program-program pembangunan, dan mengakses dana dan layanan. Misalnya, di Indonesia, Filipina dan Thailand, organisasi PBR dan lembaga-lembaga pendukung mereka bisa memberikan uang awal tetapi mereka tidak bertujuan memastikan dana besar atau layanan dukungan ekonomi bagi anggota HNTA akar rumput. Mereka justru membantu dengan mobilisasi sumber daya dengan menghubungkan para anggota dengan lembaga pendanaan negara setempat atau mitra lokal lainnya. Menyesuaikan prakarsa PBR dengan badan-badan administratif dan anggaran lokal memastikan keberlanjutan dan kesinambungan kegiatan, dan ini juga memungkinkan mereka mengakses pinjaman keuangan mikro atau hibah dari sumber-sumber publik atau swasta. Dalam nada yang sama, sebagian pembeli, pengecer, pemasok atau sub-kontraktor mereka akan memanggil organisasi PBR untuk menghubungkan mereka dengan kelompok PBR di bidang pekerjaan tertentu, karena kelompok-kelompok ini pada umumnya lebih berpikiran bisnis dan sadar kualitas.

SEWA telah mendirikan berbagai organisasi dukungan ekonomi, misalnya Bank koperasi SEWA, dukungan fasilitasi pemasaran dan perdagangan serta akademi IASEW untuk mendukung kegiatan ekonomi anggotanya. Salah satu cabang PATAMABA wilayah telah mengoperasikan sebuah skema keuangan mikro bagi anggotanya yang berhasil karena pembinaan dan pemantauan intensif terhadap peminjam dan pengembalian pinjamannya oleh pimpinan PATAMABA wilayah selama bertahun-tahun.

Jaminan sosial

Ada konsensus umum di kalangan negara-negara anggota ILO tentang pentingnya memberikan landasan perlindungan sosial bagi kelompok penduduk miskin. Sistem jaminan sosial negara-negara yang digambarkan distudi kasus organisasi-organisasi PBR adalah sedang dalam pengembangan. Namun, untuk saat ini, baik pekerja rumahan sub-kontrak maupun PBR mandiri hanya tercakup di bawah skema kesehatan yang didanai publik bagi masyarakat miskin dan fakir di Filipina dan Thailand. Upaya untuk memperluas jaminan sosial untuk pekerja mandiri kepada PBR juga, termasuk pekerja rumahan sub-kontrak, telah dilakukan, tetapi iurannya pada umumnya tidak terjangkau bagi PBR baik sub-kontrak maupun mandiri. Dewan kesejahteraan sosial di India memberikan sedikit bantuan sosial untuk PBR di industri tertentu. Di Negara bagian kampung halaman SEWA, Gujarat, sebuah Dewan Kesejahteraan Pekerja Perekonomian Informal Perkotaan telah dibentuk yang menyediakan kesejahteraan untuk PBR seperti penggulung dupa, pekerja garmen dan pembuat layang-layang.

Perlindungan PBR terhadap **resiko keselamatan dan kesehatan kerja** tidak tersedia di satupun dari negara-negara tersebut. Karena rumah juga merupakan tempat kerja, dan penduduk miskin pada umumnya tidak memiliki akses ke infrastruktur yang memadai, misalnya listrik, air bersih, rumah dan jalan kokoh yang terjangkau, maka masalah keselamatan dan kesehatan kerja berlimpah, membahayakan kesehatan dan produktivitas PBR dan anggota keluarga mereka. HomeNet Thailand memberikan contoh penggunaan K3 sebagai sarana pengorganisasian pekerja rumahan yang

berhasil, dan pertama-tama melakukan kegiatan penyadaran otoritas jaminan sosial dan kesehatan tingkat lokal agar lebih sensitif dan kemudian tingkat nasional terhadap perlunya perlindungan kesehatan dasar untuk PBR.

Membangun organisasi PBR yang berkelanjutan

Mobilisasi dan manajemen sumber daya manusia dan sumber daya keuangan

Memobilisasi sumber daya manusia dan sumber daya keuangan yang memadai terus menjadi tantangan terbesar untuk organisasi PBR berbasis anggotadan lembaga pendukung mereka. Studi-studi kasus tersebut menunjukkan bahwa tersedia banyak calon pemimpin PBR berbakat di tingkat organisasi utama yang potensinya bisa dan harus dimanfaatkan sejak awal. Generasi muda pemimpin PBR membutuhkan pelatihan dan pengembangan kapasitas untuk menggantikan generasi tua. Pemilihan rutin dan membatasi masa jabatan pemimpin terpilih merupakan metode yang dipilih untuk memilih pemimpin PBR meskipun berbagai organisasi PBR tampaknya memiliki pemimpin terpilih yang sama selama bertahun-tahun.

LSM dan jaringan pendukung PBR cenderung mengandalkan staf bergaji untuk fungsi manajerial, perancang program, keuangan, administrasi, IT dan fungsi spesifik lainnya. Misalnya di Thailand pemimpin PBR sejak awal mengandalkan dukungan LSM FLEP untuk menarik sumber daya keuangan, melaksanakan proyek-proyek pembangunan dan memberikan pelatihan dan layanan lain untuk anggota. Pemimpin SEWA dan PATAMABA seringkali merelakan waktu mereka untuk melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan. Di dalam SEWA dan lembaga-lembaga kembarannya, para pemimpin PBR semakin banyak merekrut staf berbayar untuk mengelola dan menjalankan lembaga-lembaga ini. Ini bisa menantang karena jumlah staf berbayar yang semakin besar memerlukan pengaturan fungsi manajemen, pengembangan, pengawasan dan evaluasi sumber daya manusia yang profesional. Sikap pemimpin PBR yang berkomitmen penuh terhadap visi, tujuan dan misi PBR dan sikap staf berbayar yang memiliki pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan tidak selalu selaras.

Dalam hal memenuhi kebutuhan organisasi utama akan sumber daya keuangan, organisasi PBR di Filipina dan Thailand tidak memberikan layanan dukungan pengembangan usaha yang substansial, misalnya kredit, gerai pasar atau pesanan kerja, tetapi menghubungkan anggota organisasi utama mereka dengan program dan dana pemerintah dan sektor swasta setempat. SEWA menyediakan banyak fungsi ini dukungan ekonomi ini melalui lembaga-lembaga kembarannya.

Dalam jangka yang lebih panjang, sumber eksternal yang relatif sederhana diperlukan untuk membangun kapasitas keorganisasian PBR dan organisasi mereka, terlibat dalam advokasi kebijakan di luar tingkat masyarakat dan memberikan pelayanan kepada anggotanya. Misalnya CECAM di Chili dan MWPRI di Indonesia tampaknya menunjukkan, kerawanan dan informalitas pekerjaan berbasis rumahan banyak perempuan dan tidak adanya undang-undang perlindungan mempersulit untuk membangun struktur yang stabil dalam waktu singkat. Praktik-praktik baik dan contoh dari organisasi PBR lain menunjukkan bahwa PBR bisa berhasil dipersatukan untuk berorganisasi dan membangun organisasi, jaringan dan aliansi yang berkelanjutan. Namun, bila biaya dan iuran keanggotaan dipungut dari anggota, ini sangat kecil. Biaya dan iuran tersebut berfungsi untuk menutup, misalnya, biaya transportasi dan pertemuan pemimpin PBR tetapi tidak dapat menutup biaya staf profesional dan manajemen program dan proyek dalam skala lebih besar dalam periode waktu yang panjang.

Membangun aliansi dan kemitraan

Organisasi PBR yang berhasil telah membangun hubungan dengan para pemimpin pemerintah dan politisi yang mendukung di berbagai tingkat. Mereka juga dapat memanggil kelompok ahli, komite, asosiasi hak asasi atau asosiasi pengacara perempuan, organisasi pekerja, dan perdagangan yang adil atau perusahaan yang bertanggungjawab secara sosial dan etis dan jaringan perusahaan di tingkat lokal, nasional dan internasional untuk mendapatkan saran dan bimbingan hukum dan bisnis profesional. Organisasi PBR juga membentuk aliansi dengan kelompok pekerja informal lain dan membentuk koalisi pekerja perekonomian informal yang lebih besar untuk memperjuangkan reformasi kebijakan besar.

Sementara pengorganisasian harus memiliki akar dalam bentuk mobilisasi, pendidikan dan pengembangan kapasitas lokal, namun aliansi dan solidaritas internasional memiliki bagian penting untuk dimainkan dalam memastikan bahwa PBR, bersama dengan semua pekerja perempuan lain, memiliki suara dan organisasi sendiri di mana mereka dapat berjuang memperbaiki kondisi kerja dan hidup mereka.

6.2 Saran untuk Langkah ke Depan

Organisasi PBR yang menyusun studi kasus untuk laporan ini telah cukup menunjukkan bahwa pengorganisasian bersama untuk memperjuangkan hak dan representasi, mencapai perlindungan ketenagakerjaan dan sosial di bawah hukum dan pemberdayaan ekonomi sangatlah penting untuk memungkinkan PBR mendapatkan penghasilan yang memadai melalui kerja layak dan memastikan bahwa mereka dan keluarga mereka dapat keluar dari kemiskinan dan menjalani hidup yang layak. Lihat Gambar 5 yang menunjukkan teori perubahan untuk mencapai tujuan ini.

Gambar 5: Teori perubahan



Pelajaran dan praktik baik PBR dan organisasi mereka dari studi kasus organisasi PBR memberikan banyak saran khusus untuk langkah ke depan sebagai berikut.

Mulai aksi: Mengembangkan, memberdayakan dan mengorganisir PBR

- Tanamkan prinsip kemandirian sejak awal. Hindari melakukan hal-hal untuk PBR yang mereka dapat belajar untuk melakukannya sendiri.
- Pastikan tujuan dan sasaran sosial maupun ekonomi ditetapkan oleh PBR untuk organisasi mereka di berbagai tingkat berbeda yang jelas dan disepakati oleh anggota dan pimpinan. Terjemahkan tujuan ke dalam rencana kerja dan sepakati siapa akan melakukan apa dan kapan.
- Identifikasi kebutuhan dan masalah khusus kelompok PBR lokal dan gunakan ini sebagai titik masuk untuk membangun kapasitas dan aliansi untuk menangannya melalui aksi bersama.
- Tangani kebutuhan ekonomi PBR yang seringkali menjadi pendorong utama PBR mencari bantuan dan bekerja dengan orang lain, dengan penekanan pada pengembangan kapasitas dan aksi bersama. Jangan menyediakan jasa keuangan atau memfasilitasi pesanan atau pemasaran saja, karena itu menciptakan ketergantungan.
- Doronglah kelompok PBR tingkat masyarakat untuk membentuk kelompok tabungan karena itu akan menuntut penyelenggaraan pertemuan rutin untuk mengumpulkan pembayaran.
- Maksimalkan penggunaan pusat-pusat komunitas atau tempat-tempat berkumpul yang ada untuk mendukung kegiatan dan prakarsa PBR
- Investasikan waktu, energi dan dukungan untuk memungkinkan belajar sambil melakukan dan proses pengambilan keputusan bersama.
- Berikan pendidikan dan pelatihan kepada orang-orang tentang cara mengoperasikan OBA yang memungkinkan yang memiliki tujuan ekonomi, sosial dan kesetaraan gender, termasuk pendapatan dan beban kerja yang adil, dan pengambilan keputusan bersama antara perempuan dan laki-laki di rumah tangga, organisasi dan perusahaan.
- Bangunlah kepercayaan diri, kepemimpinan dan keterampilan negosiasi sehingga PBR dapat mempengaruhi dan meyakinkan pedagang, pengecer, pemasok (agen, kontraktor, sub-kontraktor, eksportir), pemerintah dan organisasi pendukung di berbagai tingkat berbeda untuk mendukung tuntutan PBR.
- Dalam pengembangan kapasitas, perluas perspektif PBR untuk memahami bahwa masalah perorangan seringkali berhubungan dengan ketidaksetaraan dan ketidaksetaraan hubungan kekuasaan yang lebih besar antara laki-laki dan perempuan, kaya dan miskin, orang-orang yang berbeda, etnis, warna kulit dan perbedaan lainnya, sebagaimana berlaku di setiap konteks .
- Tangani kebutuhan praktis dan strategis PBR sebagai perempuan dan sebagai pekerja dari kelompok penduduk miskin, dan berinvestasilah dalam pelatihan kesetaraan dan non-diskriminasi untuk PBR, keluarga mereka, dan para pemimpin mereka.

Kerja layak dan perlindungan sosial: Meningkatkan kondisi kerja dan hidup PBR

- Kembangkan dan rancanglah sebuah pendekatan holistik dan bertahap dengan strategi terpadu untuk menangani berbagai kebutuhan PBR perempuan berpenghasilan rendah dan keluarga mereka. Agenda untuk pemberdayaan sosial dan ekonomi PBR tergantung pada masing-masing situasi lokal, tetapi strategi biasanya mencakup kombinasi:
 - ◆ Keadilan sosial dan penghormatan hak-hak PBR sebagai perempuan dan pekerja melalui kekuatan bersama yang terorganisir yang ditujukan untuk keterlihatan, pengakuan, suara, representasi, dan keabsahan PBR dan organisasi mereka.
 - ◆ Pengembangan kapasitas PBR untuk memungkinkan mereka bersaing di pasar dan rantai nilai, dan mengelola dan menjalankan organisasi mereka sendiri.
 - ◆ Akses ke besaran upah per-satuan yang sekurang-kurangnya upah minimum untuk pekerja rumahan dan ke sumber daya produktif untuk semua PBR– termasuk perumahan layak yang menjadi tempat kerja PBR– dan akses ke layanan keuangan untuk membangun aset atas nama mereka sendiri.
 - ◆ Akses ke kerja aman, jaminan sosial dan bantuan.
- Susunlah agenda untuk reformasi hukum dan kebijakan, dan penegakan hukum di tingkat daerah dan nasional.
 - ◆ Terlibatlah dalam kampanye ekstensif untuk meningkatkan kesadaran di kalangan PBR dan pemangku kepentingan kunci.
 - ◆ Buatlah saran-saran solusi siap untuk ditelaah dan dipertimbangkan oleh pembuat kebijakan atau pemberi kerja ketika mengadvokasi perbaikan kondisi kerja dan hidup PBR.
 - ◆ Siapkan beberapa strategi saat melakukan advokasi, sehingga ada strategi cadangan untuk melanjutkan advokasi, bila strategi awal tidak berjalan baik.
 - ◆ Bantulah merancang undang-undang dan kebijakan baru.
 - ◆ Tangani realitas dan prioritas PBR tingkat lokal dalam agenda nasional.
 - ◆ Lakukan lobi untuk dan pastikan representasi PBR dalam mekanisme pengambilan keputusan.
- Tetapkan prioritas dan tujuan dalam jangka waktu tertentu:
 - ◆ Identifikasi kebutuhan, masalah dan prioritas PBR.
 - ◆ Pindailah lingkungan bisnis mereka untuk mengidentifikasi titik-titik masuk dan prioritas untuk tindakan.
 - ◆ Tetapkan tujuan dan sasaran yang bisa dicapai dalam jangka waktu tertentu.
- Identifikasi, perhitungkan dan tangani kerentanan dan ketidakberuntungan kelompok PBR tertentu yang saling terkait, yang disebabkan oleh diskriminasi karena, misalnya, gender, kelas, kasta, ras, warna kulit dan etnis, kondisi kesehatan (misalnya disabilitas dan infeksi HIV), status migran atau karakteristik mereka lainnya yang menyebabkan diskriminasi, dan menyebabkan ketidaksamaan perlakuan dan peluang.
- Promosikan keseimbangan hidup dan kerja:
 - ◆ Di tingkat rumah tangga ini berarti pembagian tugas dan tanggung jawab produktif dan reproduktif berbayar dan tidak berbayar antara anggota rumah tangga perempuan dan laki-laki secara lebih adil.

- ♦ Di tingkat organisasi dan tempat kerja ini berarti mengadakan fasilitas penitipan anak praktis untuk pekerja yang memiliki anak.
- ♦ Di tingkat kebijakan, ini berarti lembaga-lembaga publik dan perusahaan yang mendorong untuk berinvestasi dalam penyediaan fasilitas penitipan anak.
- Lakukan peningkatan kesadaran ekstensif tentang gender dan PBR di kalangan pihak berwenang di semua tingkatan, di kalangan pengusaha, pelaku dalam rantai sub-kontrak, pedagang dan pemangku kepentingan penting lainnya tentang nilai pekerjaan perempuan, dan kontribusi mereka terhadap keluarga, komunitas, perekonomian dan masyarakat. Ulangi peningkatan kesadaran semacam ini secara berkala saat pembuat kebijakan, pejabat pemerintah dan pelaku utama lainnya berubah, dan orang lain menggantikan mereka.
- Panggillah dan fasilitasi survei berbasis bukti untuk data kuantitatif dan/atau penelitian kualitatif mendalam yang berkaitan dengan hubungan kerja dan kondisi kerja dan hidup PBR untuk negosiasi dengan para pembuat kebijakan, pejabat pemerintah, perusahaan, perantara dan sub-kontraktor. Libatkan PBR dalam perancangan dan validasi temuan penelitian.

Membangun organisasi PBR berbasis anggota yang berkelanjutan

- Pengembangan organisasi PBR dimulai dengan bersama-sama mengembangkan visi, misi, tujuan, sasaran dan strategi organisasi PBR dan melakukan pemindaian lingkungan bisnis eksternal untuk mengidentifikasi peluang, titik masuk, dan tindakan prioritas. Kemudian, kembangkan dan rancanglah program dan proyek untuk mana sumber daya manusia dan keuangan perlu diidentifikasi.
- Susun dan terapkan strategi pengorganisasian dan kampanye untuk merekrut dan mempertahankan anggota
- Bangunlah proses pengambilan keputusan bagi anggota PBR untuk memutuskan arah utama organisasi dan jagalah pemimpin terpilih dan staf tetap akuntabel.
- Libatkan ahli dan narasumber eksternal untuk memungkinkan pengambilan keputusan yang terinformasi.
- Definisikan dengan jelas dan putuskan pembagian tugas dan tanggung jawab anggota, pemimpin, staf dan relawan di dalam organisasi PBR.
- Rekam, laporkan, dokumentasikan capaian tujuan dan hasil yang diharapkan, produksi output, pelaksanaan kegiatan dan penggunaan input keuangan. Pastikan proses akuntabilitas internal dan eksternal melalui evaluasi dan audit rutin internal dan eksternal secara partisipatoris.
- Organisasi kecil berarti bahwa para pemimpin PBR dan staf harus dapat berganti peran dan melaksanakan beberapa fungsi dalam waktu yang sama. Di organisasi yang lebih besar, lebih efektif bila memiliki profesional yang melaksanakan fungsi tertentu sepanjang garis hirarki yang jelas dan diawasi oleh para pemimpin PBR dan para ahli terpilih bila perlu.

Jaringan dan aliansi

- Jelajahi, identifikasi dan bekerjasamalah dengan orang-orang kunci dari pemerintah, perusahaan, LSM dan lembaga-lembaga lain yang dapat memegang isu-isu PBR.
- Pupuklah hubungan dan bekerjalah secara simultan dengan pemerintah, organisasi pengusaha, organisasi pekerja dan organisasi-organisasi terkait lainnya untuk mengidentifikasi bidang-bidang dan langkah-langkah yang harus dikontribusikan untuk meningkatkan kondisi hidup dan kerja PBR.
- Libatkan para pejabat pemerintah terkait, perusahaan dan pemimpin lokal untuk menciptakan kesadaran dan mempromosikan pemahaman yang lebih baik tentang kondisi kerja dan tantangan spesifik yang dihadapi oleh pekerja rumahan, sehingga mereka dapat mendukung upaya PBR.
- Identifikasi program atau skema dukungan yang disediakan oleh pemerintah atau perusahaan sehingga pekerja rumahan dapat mengakses dan mendapatkan keuntungan dari mereka, misalnya program pelatihan atau skema keuangan oleh pemerintah atau penyedia layanan swasta misalnya bank, pelatihan oleh perusahaan.
- Bangunlah hubungan dengan serikat pekerja dan LSM lainnya untuk menjelajahi bidang-bidang kerjasama untuk meningkatkan kondisi hidup dan kerja PBR, membangun aliansi, dan merencanakan advokasi kebijakan bersama.
- Bangunlah dan jagalah kontak dengan organisasi PBR, organisasi pekerja informal berbasis anggota lainnya dan lembaga pendukung mereka di tingkat lokal, nasional, regional, dan internasional untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman, dan menyusun agenda aksi bersama.
- Undanglah ILO, UN Women dan badan-badan PBB terkait lainnya yang membidangi pengembangan, promosi dan pengawasan standar ketenagakerjaan dan hak asasi manusia internasional untuk memastikan PBR dicakup oleh standar-standar ini.
- Undanglah donor eksternal untuk memberikan dukungan keuangan yang bisa diandalkan dalam jangka waktu lebih lama.
- Undanglah perusahaan multinasional, nasional dan lokal, pembeli internasional dan pembeli lain, pengecer dan lain-lain untuk mendaftar dan mematuhi pedoman Pekerja Rumahan ETI.
- Rayakan ulang tahun ke-20 Konvensi Pekerjaan Rumahan No. 177 dan Rekomendasi No. 184 tahun 2016 dengan mengundang:
 - ♦ ILO untuk mengembangkan dan mengimplementasikan rencana aksi untuk memulai kampanye ratifikasi dan memberikan panduan kebijakan untuk mempromosikan pelaksanaan.
 - ♦ Pemerintah nasional untuk mengimplementasikan Konvensi dan mengembangkan rencana aksi nasional untuk perlindungan dan pengembangan PBR.

- 1 Konvensi No. 177 telah diratifikasi oleh Albania, Argentina, Belgia, Bosnia and Herzegovina, Bulgaria, Finlandia, Irlandia, Belanda, Tajikistan, dan Republik Makedonia bekas Yugoslavia. Standar ketenagakerjaan internasional untuk pekerja perempuan informal yang lebih kini adalah Konvensi Pekerja Rumah Tangga No 189 dan Rekomendasi No. 201, yang diadopsi pada tahun 2011 dan, hingga saat ini, telah diratifikasi oleh 22 negara
- 2 Informasi lebih lanjut tersedia di: http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/104/texts-adopted/WCMS_377774/lang-en/index.htm (diakses pada tanggal 5 Sep. 2015).
- 3 Lihat Konvensi No. 204 tentang transisi dari perekonomian formal ke informal, untuk definisi, kecuali disebutkan lain.
- 4 ILO; WIEGO: *Women and men in the informal economy: A statistical picture*, 2nd Edition (Jenewa, 2013).
- 5 Carr, M.; Chen, M. A.; Tate, J. 2000. "Globalization and home-based workers" dalam *Feminist economics*, 6:3, hlm. 127.
- 6 ILO; WIEGO: *Women and men in the informal economy: A statistical picture*, 2nd Edition (Jenewa, 2013), hlm. 39.
- 7 Informasi lebih lanjut tersedia di: <http://www.bridge.ids.ac.uk/sites/bridge.ids.ac.uk/files/reports/re40c.pdf> (diakses pada tanggal 29 Aug. 2015).
- 8 UN Women; Ministry of Women's Affairs, Cambodia: *Training local authorities on gender and migration* (Phnom Penh, tanpa tahun).
- 9 Informasi lebih lanjut tersedia di: <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTPOVERTY/EXTEMPOWERMENT/0,,contentMDK:20272299~pagePK:210058~piPK:210062~theSitePK:486411~isCURL:Y,00.html> (diakses pada tanggal 29 Agustus 2015).
- 10 Diadaptasi dari: UN Women and Interagency Network on Women and Gender Equality: *Praktik baik in gender equality promotion and gender mainstreaming from the United Nations system*, <http://www.un.org/womenwatch/osagi/goodpra> Contoh s.htm (diakses pada tanggal 13 Oktober 2014), dan Burt Perrin: *Combating child labour: Sample good practices guidelines* (ILO; UNICEF; World Bank, Jenewa, 2003).
- 11 Di adaptasi dari <http://www.homenetthailand.org/index.php/en/law-and-policy/health-safety-en-gb-2/204-policy-brief-on-social-protection> (diakses pada tanggal 29 Agustus 2015).
- 12 Yayasan Pengembangan Pedesaan (the Rural Development Foundation), Bina Swadaya Yogyakarta Foundation, Yayasan Pemerhati Sosial Indonesia, and Lembaga Daya Darma.
- 13 LPM Merdeka University
- 14 M. Fajerman: *Review of the regulatory framework for homeworkers in Indonesia* 2013. (Jakarta, ILO, 2014).

- 15 Haryans, juga dikenal sebagai Dalits atau Tak Terjamah secara tradisional menduduki tempat terendah dalam sistem kasta Hindy.
- 16 Sumber: ILO; WIEGO: *Women and men in the informal economy: A statistical picture*, 2nd Edition (Jenewa, 2013), hlm. 46.
- 17 USD 1.00 bernilai sekitar PHP 44.00.
- 18 ILO: *Report of trade union consultation on home-based workers*, 8 May 2015, New Delhi (tidak diterbitkan).
- 19 ILO: *Community childcare: Training manual* (Jakarta, 2015).
- 20 Adopsi perundang-undangan kerangka sangat luas adalah lazim di Filipina. Pengesahan undang-undang semacam itu membutuhkan waktu satu atau dua dekade atau lebih. Contohnya, Magna Carta of Women dan UU Kesehatan Reproduksi diadopsi oleh Kongres Filipina masing-masing pada tahun 2009 dan 2012.
- 21 M. Fajerman: *Review of the regulatory framework for homeworkers in Indonesia* 2013, (Jakarta, ILO, 2014).
- 22 Lim, L.L: *Employment Relationships and Working Conditions in an IKEA Rattan Supply Chain in Indonesia*, (Jakarta, ILO, 2015).
- 23 Chaleamwong; Meepian (2013), "Social Protection in Thailand's Informal Sector" in *Thailand Development and Research Institute (TDRI) Quarterly Review*. (2013, Bangkok), 28 (4), <http://tdri.or.th/wp-content/uploads/2014/09/t5d2013-final.pdf> (diakses pada tanggal 20 Maret 2015), dikutip di studi kasus untuk laporan ini.
- 24 Informasi lebih lanjut tersedia di: https://www.google.co.th/search?client=safari&rls=en&q=HomeNet+South+Asia&ie=UTF-8&oe=UTF-8&gws_rd=cr&ei=8UIVVtu1J8mLuATP9J_4Ag (diakses pada tanggal 5 Oct. 2015).
- 25 Informasi tentang ETI berasal dari studi kasus CECAM untuk laporan ini oleh HWW dan situs ETI yang juga memberikan salinan: ETI, *Homeworker guidelines: Recommendations for working with homeworkers*, (2006, UK).
- 26 lihat: <http://sewadelhi.org/ruaab-sewa/> (diakses pada tanggal 5 Oktober 2015).

Bibliography

- Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO); ILO. 2014. *Praktik baik guidelines for the employment of homeworkers* (Jakarta).
- Carr, M.; Chen, M. A.; Tate, J. 2000. "Globalization and home-based workers" dalam *Feminist economics*, 6:3, hlm. 123-142.
- Chen, M.A. 2014. *Informal economy monitoring study – Sector report: Home-based workers* (USA, Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO)).
- Delaney, A.; Tate, J. 2014. *Organising homebased workers in Chili – A local and global initiative: A case study of homebased worker organizing* (UK, Homeworkers Worldwide), Studi kasus untuk laporan ini.
- Ethical Trade Initiative (ETI). 2006. *Homeworker guidelines: Recommendations for working with homeworkers* (Inggris).
- Fajerman, M. 2014. *Review of the regulatory framework for homeworkers in Indonesia 2013*. (Jakarta, ILO).
- Hega, M.D.; Gula, L.; Parilla, J. 2014. *Organizing home-based workers in the Philippines: The PATAMABA experience* (Manila, PATAMABA), Case study for this report.
- International Labour Office (ILO). 2015. *Community childcare: Training manual* (Jakarta, ILO/MAMPU project).
- . *Report of trade union consultation on homebased workers, 8 May 2015, New Delhi* (Tidak diterbitkan).
- ILO/MAMPU project, Indonesia. 2015. *Documentation of Praktik baik for Empowering Homeworkers and Promoting Decent Work for Homeworkers in Indonesia: Case of TURC in Central Java* (Jakarta, tidak diterbitkan), Studi kasus untuk laporan ini.
- . *Empowering homeworkers from invisibility to leaders: Experiences, Praktik baik and lessons from North Sumatra in promoting decent work for homeworkers* (Jakarta, tidak diterbitkan), Studi kasus untuk laporan ini.
- . *Organizing the unorganized: Lessons learned about organizing homeworkers in East Java* (Jakarta, tidak diterbitkan), Studi kasus untuk laporan ini.
- ILO; Women in Informal Employment Globalizing and Organizing (WIEGO). 2013. *Women and men in the informal economy: A statistical picture, 2nd Edition* (Jenewa).
- Indian Academy of Self Employed Women (IASEW), 2015. *Organizing home-based workers – Strategies, experiences and learnings: Strategy study report*. (India, unpublished), Studi kasus untuk laporan ini.
- Suksai, Y. (Chutimas). 2015. *Documentation of the homeworkers' movement in Thailand* (Bangkok, tidak diterbitkan), Studi kasus untuk laporan ini.
- United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UNWomen); Ministry of Women's Affairs, Cambodia: *Training local authorities on gender and migration* (Phnom Penh, undated).

Lampiran 1

Panduan langkah demi langkah PATAMABA untuk organisator tentang bagaimana cara mengorganisir pekerja berbasis rumahan di masyarakat

Langkah-langkah kunci untuk pengorganisasian PBR di masyarakat

Langkah 1. Pindailah lingkungan masyarakat

Pemindaian lingkungan sebuah masyarakat awalnya dilakukan oleh seorang pemimpin PATAMABA, biasanya Ketua Pengorganisasian dengan bantuan seorang pucuk penghubung, misalnya anggota atau pemimpin yang ada di komunitas tertentu. Pemindaian berfungsi sebagai titik masuk untuk membangun kontak dan identifikasi calon anggota dan pemimpin di daerah tersebut. Data dikumpulkan melalui percakapan informal mengenai pengalaman dan pengamatan PBR sendiri. Seorang pucuk penghubung menerima penggantian biaya makan dan transportasi yang dibebankan kepada Ketua Pengorganisasian.

Pada langkah pertama, Ketua Pengorganisasian berusaha mendapatkan informasi berikut:

- Berapa banyak pekerja berbasis rumahan (PBR) yang ada di masyarakat? Berapa jumlah yang berpotensi direkrut?
- Apa jenis hunian tempat mereka tinggal?
- Apa jenis pekerjaan yang mereka laksanakan?
- Apa masalah yang mereka hadapi sebagai pekerja?
- Apakah mereka sudah menjadi anggota suatu organisasi?
- Apa undang-undang dan peraturan lokal yang ada yang berdampak pada PBR di masyarakat?
- Siapa sekutu dan lawan potensial dalam mengorganisir PBR?
- Apa sumber daya yang tersedia di masyarakat?
- Berapa banyak PBR yang termotivasi untuk bertindak?

Jika ada sekurang-kurangnya dua PBR yang menunjukkan kesediaan untuk membuka cabang di masyarakat mereka, PATAMABA akan melanjutkan ke Langkah 2.

Langkah 2. Susunlah rencana perekrutan

Ketua Pengorganisasian dan pucuk penghubung membentuk Komite Pengorganisasian yang bertanggung jawab menyusun rencana aksi tentang bagaimana cara melanjutkan perekrutan pekerja rumahan. Poin-poin berikut perlu dimasukkan di dalam rencana:

- **Kontak** (seorang penghubung): Secara umum, yang terbaik adalah bekerjasama dengan seorang penghubung yang dikenal di masyarakat sebagai pemimpin masyarakat atau pekerja yang terpercaya atau menonjol.

- **Tempat Pertemuan:** Sebuah area yang tepat di mana setiap orang merasa nyaman untuk berbagi pengalaman mereka atau di tempat kerja di mana para pekerja yang diidentifikasi menghabiskan sebagian besar waktunya (rumah, terminal, pasar, dan lain-lain)
- **Waktu Pertemuan:** PBR sibuk dan waktu mereka sangat berharga. Organisator harus mencari tahu kapan waktu terbaik untuk berbicara dengan mereka, misalnya saat istirahat kerja, 'meriendasena' (waktu camilan) atau di malam hari.
- **Alat Komunikasi:** Bicaralah dengan PBR sebanyak mungkin dalam bahasa mereka, dan gunakan sebuah pamflet dan bahan bacaan sederhana lainnya untuk membantu menjelaskan organisasi dan tujuannya.
- **Memobilisasi masalah:** PBR biasanya menghadapi banyak masalah serius dan mendesak yang membutuhkan perhatian segera. Kembangkan dan buatlah strategi bersama-sama dengan mereka sejak awal untuk mengidentifikasi prioritas mereka, bagaimana cara mengatasinya, bagaimana cara membangun kampanye untuk mencapai tujuan tertentu dan bagaimana cara mempertahankan minat PBR untuk memperjuangkan tujuan-tujuan ini.

Langkah 3. Selenggarakan pertemuan perekrutan dan kampanye keanggotaan

Setelah sekurang-kurangnya ada 17 calon rekrutan potensial, sebuah pertemuan orientasi dan konsultasi akan diadakan. Orientasi dimulai dengan analisis masalah mereka sebagai PBR dan bagaimana masalah ini berhubungan dengan masalah yang lebih besar di komunitas dan masyarakat. Selanjutnya diadakan curah pendapat tentang solusi yang memungkinkan untuk memecahkan masalah mereka. PATAMABA sebagai organisasi juga akan diperkenalkan selama orientasi.

Berdasarkan pengalaman, pertanyaan dan masalah berikut akan disuarakan oleh peserta:

- Bantuan apa yang dapat organisasi Anda berikan kepada kami jika kami kehilangan pekerjaan kami?
- Saya sangat sibuk memenuhi kebutuhan anak saya. Saya tidak punya waktu untuk menghadiri pertemuan dan kegiatan terkait.
- Maukah Anda meminjamkan uang untuk modal?
- Suami saya tidak akan mengizinkan saya menghadiri pertemuan terutama jika ini dilakukan di luar lingkungan.
- Berapa yang harus saya bayar sebagai anggota?
- Layanan atau manfaat apa yang akan saya dapatkan setelah saya bergabung dengan organisasi Anda?
- Bagaimana kita bisa bekerja bersama?
- Siapa di belakang organisasi Anda? Apa afiliasi politik Anda? Anda mungkin hanya ingin menggunakan kami untuk agenda Anda sendiri.
- Organisasi seperti organisasi Anda selalu melakukan wawancara tetapi tidak ada perubahan positif yang terjadi dalam hidup kami. Anda hanya membuang-buang waktu kami.

Masalah di atas perlu ditangani. Di akhir kegiatan, akan ada peserta yang mengatakan:

- Saya rasa organisasi Anda akan dapat membantu kami.
- Saya akan bergabung dengan organisasi Anda.
- Kami akan pikir-pikirdulu untuk bergabung dengan organisasi Anda.
- Kami belajar hal-hal baru.
- Saya sekarang mengerti arti pekerja berbasis rumahan dan pekerja informal.
- Saya menyadari bahwa kami bukan satu-satunya orang dalam situasi ini.
- Saya menyadari pentingnya terorganisir dan bersatu.
- Saya sekarang menyadari bahwa ada undang-undang atau usulan undang-undang untuk sektor kami.

Langkah 4. Membangun organisasi

Begitu ada 17 anggota atau lebih di sebuah barangay (masyarakat atau lingkungan) tertentu, sebuah cabang barangay akan dibentuk dengan memilih serangkaian pengurusnya. Begitu juga, kegiatan peningkatan kapasitas akan dijadwalkan untuk membantu memperkuat cabang baru. Para pemimpin baru akan menjalani seminar kepemimpinan dan selanjutnya akan dibimbing oleh para pemimpin nasional atau provinsi. Sebuah rencana aksi akan disusun oleh cabang tersebut dan ini akan dipantau dan dinilai secara rutin.

Pertanyaan yang sering diajukan

Pesan-pesan penting untuk didiskusikan dengan PBR untuk membantu mereka memahami situasi mereka, dan mendorong mereka berorganisasi dan meningkatkan mata pencaharian mereka adalah sebagai berikut.

Apa yang menyebabkan situasi perempuan melaksanakan pekerjaan PBR saat ini?

- Sebagian besar PBR adalah perempuan. Mereka terpaksa mencari cara untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari keluarga mereka. Namun, ada anggapan bahwa pendapatan dari perempuan hanyalah untuk melengkapi kebutuhan rumah tangga, padahal, dalam banyak kasus, mereka merupakan pencari nafkah utama keluarga.
- PBR perempuan seringkali tidak bisa keluar karena tugas rumah tangga dan tanggung jawab pengasuhan. Oleh karena itu, mereka tetap tak terlihat dan tidak diakui oleh masyarakat dan gerakan buruh.

Mengapa penting meningkatkan kesadaran dan mengorganisir pekerja rumahan?

Kerja ini penting karena:

- Saat ini, jumlah pekerja berbasis rumahan terus meningkat karena kurangnya lapangan pekerjaan di bengkel kerja, pabrik dan industri, serta di pertanian.
- PBR tidak sepenuhnya menyadari hak-hak mereka sebagai pekerja dan perempuan, dan tidak menyadari bahwa mereka memberi kontribusi penting untuk keluarga, komunitas

dan masyarakat mereka. Karena kontribusi tersebut mereka memiliki hak untuk mendapatkan layanan dari pemerintah dan penyedia layanan lainnya.

- Karena PBR terisolasi dan tersebar luas, maka akan baik bagi mereka untuk bersatu membentuk jaringan atau organisasi legal.

Mengapa meningkatkan kesadaran PBR?

Meskipun memiliki pengalaman sulit misalnya tidak dijamin mendapat pekerjaan dan pembayaran yang memadai oleh kontraktor atau pedagang untuk produk dan layanan mereka, PBR masih belum sepenuhnya menyadari tantangan situasi mereka, atau menangani ini sebagai masalah perorangan alih-alih menjadi kuat sebagai sebuah kelompok.

Orang yang terberdayakan adalah seseorang yang memahami situasinya, apa yang ditimbulkannya dan apa yang bisa dilakukan untuk mengubah dan memperbaiki kondisi ini. Sebagian adalah dengan sepenuhnya menyadari cara dan sarana untuk mengatasi tantangan dan meningkatkan kesempatan mereka atas mata pencaharian yang lebih baik.

Apakah benar bahwa pendapatan pekerja rumahan lebih rendah karena mereka bekerja di rumah dan tidak memiliki biaya transportasi?

Tidak dibenarkan membayar upah lebih rendah pada PBR karena mereka harus menanggung berbagai biaya misalnya tempat kerja dan listrik, yang ditanggung oleh pemberi kerja di pabrik. Mereka seringkali juga membayar biaya transportasi karena mereka perlu membeli bahan atau peralatan dan mengirimkan barang ke sub-kontraktor, pedagang atau pembeli lainnya. Seringkali, PBR juga tidak diberi manfaat yang biasa diterima oleh pekerja di sektor formal misalnya jaminan sosial, termasuk asuransi kesehatan, serta cuti liburan dan cuti sakit berbayar.

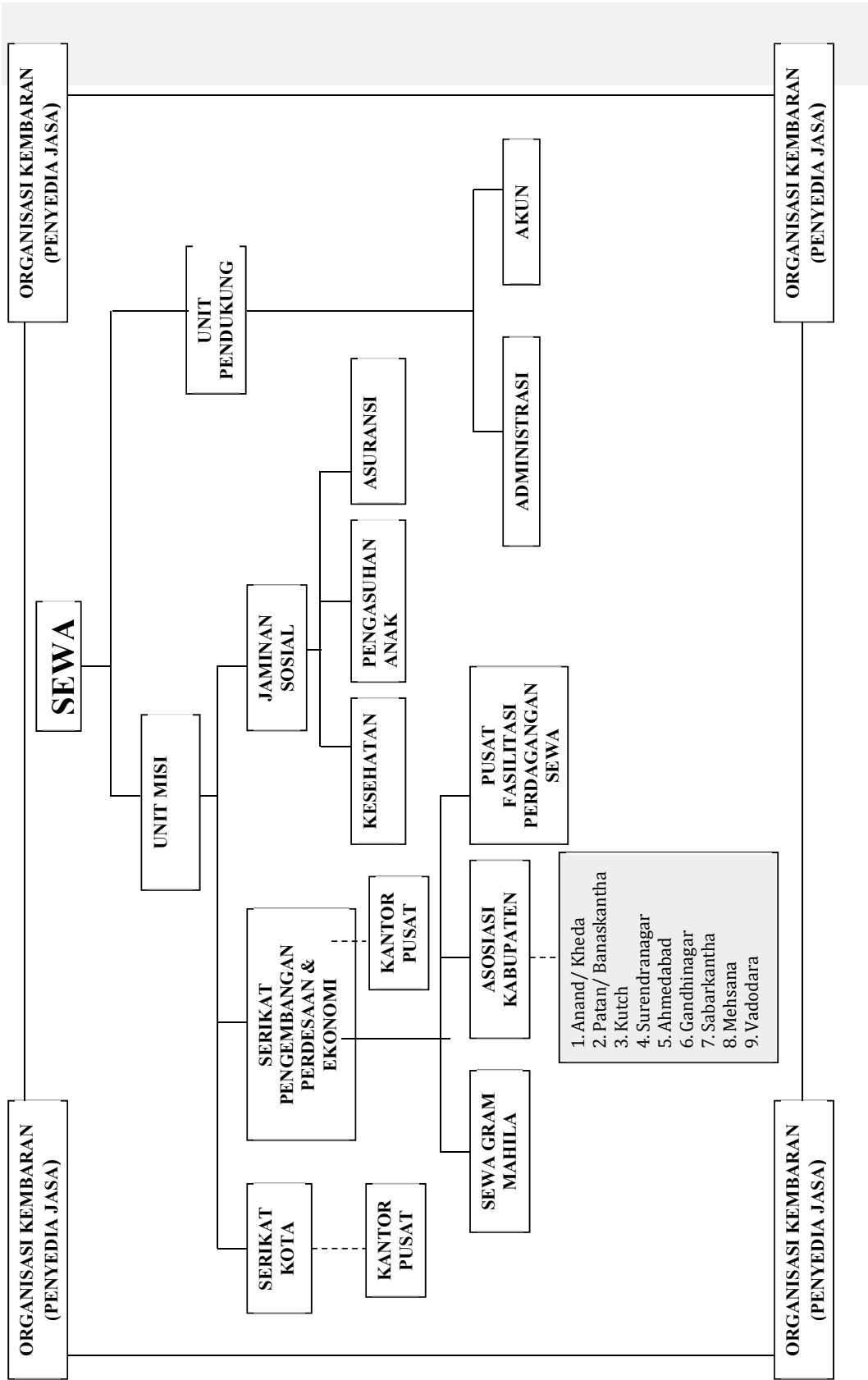
Selanjutnya, tidak masuk akal memberikan upah lebih rendah pada pekerja rumahan, ketika seseorang melihat keuntungan yang dikumpulkan oleh importir saat ini. Misalnya, hanya PHP 1.00 dibayarkan untuk membuat satu baju bayi, padahal sebenarnya, ini dijual sekitar USD 15 atau PHP 375 bila diekspor ke luar negeri.

Apakah tidak lebih baik memiliki penghasilan sedikit daripada tidak sama sekali?

Lebih baik memiliki penghasilan, daripada tidak sama sekali. Namun, itu tidak berarti bahwa seseorang harus puas dengannya dan tidak mencari pilihan pekerjaan yang lebih baik. Produk yang dibuat oleh PBR berkualitas sama dengan produk yang dihasilkan di pabrik, dan dibuat oleh pekerja pabrik yang sah, yang, untungnya, menerima upah lebih tinggi, ditambah tunjangan, ketimbang PBR.

Lampiran 2

STRUKTUR ORGANISASI SEWA



Struktur HNTA dan mekanisme pemilihan

