

Penelitian tentang praktik pengusaha dalam mempekerjakan pekerja rumahan di Provinsi Jawa Barat dan Jawa Tengah

Juli 2015

ILO, APINDO, Intercafe

Daftar isi

1. Pendahuluan	3
1.1 Latar belakang	3
1.2 Ruang lingkup, metodologi, dan keterbatasan penelitian	4
2. Profil responden.....	6
2.1 Pengusaha	6
2.2 Perantara	10
2.3 Pekerja rumahan	12
3. Gambaran daerah penelitian	13
4. Pelibatan pekerja rumahan oleh pengusaha	14
4.1 Jenis pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja rumahan	14
4.2 Alasan mempekerjakan	15
4.3 Tantangan dalam mempekerjakan pekerja rumahan.....	16
4.4 Perekrutan pekerja rumahan.....	17
4.5 Perjanjian kerja	21
4.6 Pencatatan.....	23
4.7 Pengupahan.....	24
4.8 Pengaturan kerja	28
4.9 Perlindungan dan kesejahteraan.....	28
4.10 Dialog dengan pekerja rumahan dan perantara	31
4.11 Pemutusan hubungan kerja	32
5. Kesimpulan.....	32
6. Langkah ke depan	33

Tabel 1: Responden di masing-masing Lokasi Penelitian	4
Tabel 2: Jumlah perantara dan pekerja rumahan yang dipekerjakan oleh pengusaha:.....	8
Tabel 3: Informasi umum	14
Tabel 4: Isi perjanjian kerja	22
Tabel 5 Besaran upah per saatuan* untuk pekerja rumahan sebagaimana disampaikan oleh pengusaha.....	24
Tabel 6 Upah minimum regional dan pencapaian standar.....	26
Tabel 7: Jam bekerja pekerja rumahan.....	26
Tabel 8: Pendapatan perantara per bulan.....	27
Tabel 9: Pendapatan perantara menurut jenis kelamin	28

Gambar 1: Jumlah responden pengusaha di tiap sektor	7
Gambar 2: Ukuran usaha perusahaan responden	7
Gambar 3: Tingkat pendidikan pengusaha	9
Gambar 4: Kinerja bisnis responden secara umum	9
Gambar 5: Pasar produk responden	10
Gambar 6: Jumlah responden perantara di tiap sektor	11
Gambar 7: Tingkat pendidikan perantara	11
Gambar 8: Jumlah responden pekerja rumahan di tiap kabupaten	12
Gambar 9: Tingkat pendidikan pekerja rumahan	13
Gambar 10: Alasan utama mempekerjakan pekerja rumahan	16
Gambar 11: Tantangan menggunakan pekerja rumahan	17
Gambar 12: Perekrutan pekerja rumahan oleh pengusaha	188
Gambar 13: Preferensi pekerja menurut jenis kelamin	19
Gambar 14: Preferensi pekerja menurut usia	19
Gambar 15: Perekrutan perantara oleh pengusaha	20
Gambar 16: Perekrutan pekerja rumahan oleh perantara	21
Gambar 17 Distribusi pekerja rumahan menurut tingkat pendapatan per bulan	26
Gambar 18: Pendapatan pekerja rumahan menurut jenis kelamin	27
Gambar 19: Keluhan pekerja rumahan ke pengusaha	31

1. Pendahuluan

1.1 Latar belakang

Sebagai bagian dari Program MAMPU yang didanai oleh pemerintah Australia untuk meningkatkan kesejahteraan perempuan di Indonesia, ILO memulai sebuah proyek pada bulan Februari 2014 untuk meningkatkan akses perempuan ke lapangan kerja dan kerja layak (ILO/MAMPU) dengan fokus pada salah satu pekerja yang paling tidak beruntung, yaitu pekerja rumahan. Pekerja rumahan adalah pekerja yang bekerja di rumah untuk memproduksi barang atau jasa sesuai dengan spesifikasi pemberi kerja/perantara untuk mendapatkan imbalan. Meskipun pekerja rumahan telah ada selama bertahun-tahun di Indonesia, pekerja rumahan sebagian besar tidak terlihat di mata masyarakat karena mereka bekerja di rumah, tetapi mereka pada umumnya disebut sebagai “pekerja subkontrak” di Indonesia. Karena pekerjaan rumahan dilaksanakan oleh sebagian besar perempuan yang memadukan antara tanggung jawab perawatan keluarga dengan kegiatan yang menghasilkan pendapatan, dan mereka seringkali tidak diakui sebagai pekerja. Karena kurangnya pengakuan, ketika pekerja rumahan disebut, mereka seringkali dirancukan dengan jenis pekerja lain misalnya pekerja rumah tangga atau pekerja mandiri yang beroperasi di rumah. Sebagian orang juga memiliki persepsi bahwa pekerja rumahan adalah kegiatan yang dilaksanakan oleh perempuan untuk mendapatkan penghasilan tambahan. Pada kenyataannya, hasil dari menjadi pekerja rumahan merupakan sumber pendapatan penting bagi banyak perempuan dan mereka bekerja untuk menghidupi keluarga mereka. Namun, mereka tidak diakui dan mereka terus bekerja dalam kondisi kerja yang tidak layak yang ditandai dengan upah rendah, jam kerja panjang, dan perlindungan sosial dan hukum yang tidak memadai. Mereka juga kurang memiliki suara dan keterwakilan karena mereka bekerja di rumah yang terisolasi dari orang lain.

Karena survei angkatan kerja di Indonesia saat ini tidak mengumpulkan informasi terpilah tentang jenis pekerja, prevalensi pekerja rumahan tidak diketahui. Namun, diasumsikan bahwa banyak pekerja terlibat dalam pekerjaan rumahan karena pekerjaan rumahan terkait erat dengan sektor manufaktur dan sektor ini sedang berkembang di Indonesia. Tekanan bagi perusahaan untuk tetap berdaya saing dengan mengurangi biaya juga memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan pekerja rumahan karena perusahaan mungkin memilih untuk mengalihkan lokasi dan strategi produksi mereka untuk mengurangi biaya. Misalnya, lokasi produksi mungkin dipindah dari pabrik mereka ke rumah masing-masing pekerja, yang menghemat berbagai biaya perusahaan misalnya biaya untuk sewa dan pemeliharaan tempat kerja, karyawan tetap, peralatan, dan utilitas. Tingginya angka pengangguran di Indonesia dan kebutuhan banyak pekerja untuk mendapatkan penghasilan membawa dampak semakin banyak pekerja bersedia menerima pekerjaan apa pun yang tersedia. Secara global, mayoritas pekerja rumahan, lebih dari 90 persen, adalah perempuan yang mendapatkan penghasilan sembari mengelola tanggung jawab rumah tangga, dan situasi di Indonesia tidak berbeda sebagaimana terlihat melalui aktifitas Proyek ini.

Menyadari bahwa pekerja rumahan memberi kontribusi signifikan terhadap kesejahteraan keluarga dan masyarakat, maka upaya harus dilakukan untuk menangani pemenuhan kerja layak. Saat Indonesia berupaya menuju pembangunan yang adil dan berkelanjutan, maka penting untuk membangun sebuah lingkungan agar pekerja rumahan menikmati kerja layak. Mengakui keberadaan pekerja rumahan dan kontribusi penting yang mereka berikan kepada bisnis di Indonesia, Asosiasi Pengusaha Indonesia, APINDO, mulai bertindak untuk mempromosikan kerja layak bagi pekerja rumahan. Dalam konteks ini, APINDO mengidentifikasi perlunya memahami praktik pengusaha dalam mempekerjakan pekerja rumahan dan melakukan penelitian tentang praktik pengusaha dalam mempekerjakan pekerja rumahan dengan dukungan dari proyek ILO/MAMPU.

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

- memahami bagaimana perusahaan mempekerjakan pekerja rumahan.

- mengidentifikasi strategi yang bisa diambil oleh APINDO untuk mempromosikan kerja layak bagi pekerja rumahan.

Laporan ini menyajikan temuan dari penelitian serta rekomendasi untuk APINDO dan para pemangku kepentingan terkait lainnya untuk mempromosikan kerja layak bagi pekerja rumahan.

1.2 Ruang lingkup, metodologi, dan keterbatasan penelitian

Ruang lingkup

Penelitian eksploratif ini dilakukan di 2 kabupaten di Jawa Barat (Bandung dan Bogor) dan 2 kabupaten di Jawa Tengah (Pekalongan dan Jepara) karena kabupaten-kabupaten tersebut dikenal akan kegiatan industri yang aktif. Selain lokasi, empat sektor dipilih, yaitu garmen (Bandung), kulit (Bogor), batik (Pekalongan), dan kayu (Jepara) karena sektor-sektor tersebut dikenal melibatkan pekerja rumahan.

Penelitian ini berusaha memahami praktik pengusaha dalam mempekerjakan pekerja rumahan dalam aspek-aspek berikut:

1. Alasan mempekerjakan pekerja rumahan
2. Tantangan dalam mempekerjakan pekerja rumahan
3. Perekrutan pekerja rumahan
4. Perjanjian dan catatan kerja
5. Pengupahan
6. Pengaturan kerja
7. Perlindungan dan kesejahteraan
8. Dialog dengan pekerja rumahan dan perantara
9. Pemutusan perjanjian kerja.

Metodologi dan sampel

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dengan menggunakan kuesioner terstruktur dan satu *focus group discussion* selama 25 Maret - 20 April 2015. Jumlah total responden untuk kuesioner adalah 207 (144 laki-laki dan 63 perempuan) meliputi 45 pengusaha, 42 perantara, dan 120 pekerja rumahan. Rincian rinci ditunjukkan di Tabel 1. *Focus group discussion* diikuti oleh 17 orang meliputi 6 pengusaha, 5 pengusaha perantara, 4 peneliti, 1 perwakilan Kamar Dagang dan Industri Pekalongan (Kadin Pekalongan) dan 1 perwakilan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

Tabel 1: Responden di masing-masing Lokasi Penelitian

Provinsi	Kabupaten	Pengusaha	Perantara	Pekerja Rumahan
Jawa Barat	Bandung (Garmen)	16 (11 laki-laki /5 perempuan)	3 (2 laki-laki/1 perempuan)	32 (17 laki-laki/15 perempuan)
	Bogor (Kulit dan alas kaki)	9 (5 laki-laki/4 perempuan)	17 (15 laki-laki/2 perempuan)	25 (19 laki-laki/6 perempuan)
Jawa Tengah	Pekalongan (Batik dan sarung)	10 (8 laki-laki/2 perempuan)	13 (11 laki-laki/2 perempuan)	31 (9 laki-laki/22 perempuan)
	Jepara (Perabotan rumah tangga/Mebel)	10	9 (semua laki-laki)	32 (semua laki-laki)

		(6 laki-laki/4 perempuan)		
TOTAL	207 (144 laki-laki dan 63 perempuan)	45 (30 laki-laki/15 perempuan)	42 (37 laki-laki/5 perempuan)	120 (77 laki-laki/43 perempuan)

terlihat di atas, penelitian ini juga mengumpulkan informasi dari perantara dan pekerja rumahan di lapangan penelitian ini dengan menggunakan kuesioner terstruktur untuk membangun pemahaman umum tentang kondisi kerja mereka seperti yang diminta oleh APINDO.

Identifikasi responden per kelompok sasaran utamanya dilakukan dengan metode pengambilan sampel bola salju (*snow ball*) yang dimulai di sentra industri di setiap kabupaten, meskipun pendekatan lain juga diupayakan untuk digunakan dengan beragam kadar keberhasilan.

Pengambilan sampel perusahaan (10 perusahaan per kabupaten) awalnya direncanakan akan dilakukan berdasarkan daftar anggota APINDO di masing-masing daerah yang diteliti. Namun, tidak mungkin untuk mengidentifikasi responden dari daftar keanggotaan karena hanya beberapa perusahaan dalam sektor yang diteliti yang terdaftar, dan perusahaan-perusahaan itu ternyata mengakui tidak mempekerjakan pekerja rumahan. Misalnya di Bogor, hanya 7 dari 328 perusahaan yang terdaftar di keanggotaan APINDO yang beroperasi di sektor kulit, dan hanya 3 dari 7 bisa dihubungi dengan nomor yang valid tetapi mereka mengatakan tidak memiliki pekerja rumahan.

Tim peneliti juga mencoba sumber informasi lain misalnya Dinas Perdagangan dan Industri (di Bogor), Direktori Asosiasi Industri Mebel dan Kerajinan Indonesia (ASMINDO) (di Jepara), data alumni lembaga pendidikan (di Pekalongan), dan daftar pengusaha di sektor garmen yang terdaftar di Dinas Perindustrian (di Bandung). Dalam kasus Bandung, dari 118 perusahaan, hanya 54 bisa dihubungi dengan nomor telepon yang valid. Di antara 54 perusahaan yang dihubungi tersebut, hanya 1 perusahaan bersedia diwawancarai sementara sisanya tidak bersedia diwawancarai dengan berbagai alasan misalnya tidak ada pekerja rumahan dalam operasi bisnis mereka dan terlalu sibuk untuk diwawancarai meskipun pekerja rumahan menjadi bagian dari rantai pasokan mereka. Beberapa responden juga dapat diidentifikasi dari daftar perusahaan di sektor garmen dari website UKM Bandung.

Metode pengambilan sampel *snow ball* ternyata tidak sepenuhnya dapat diterapkan untuk mengidentifikasi pekerja rumahan atau perantara dari perusahaan yang berhasil diwawancarai karena perusahaan yang diwawancarai tidak mau berbagi informasi tentang perantara atau pekerja rumahan yang terlibat dalam operasi bisnis mereka. Demikian pula, tidak mungkin untuk mengidentifikasi perusahaan dari pekerja rumahan dan perantara yang berhasil ditemui karena pekerja rumahan dan perantara khawatir akan resiko kehilangan pekerjaan mereka.

Upaya signifikan telah dilakukan oleh tim peneliti untuk mengidentifikasi perusahaan, perantara, pekerja rumahan – responden yang terlibat dalam rantai nilai yang sama. Namun, itu tidak mungkin karena berbagai kesulitan, misalnya:

- Perusahaan merasa ragu-ragu atau tidak ingin berpartisipasi meskipun mereka diberitahu tentang aspek kerahasiaan dalam penelitian
- Perantara selalu aktif berpindah-pindah lokasi dan pekerja rumahan tidak mau memperkenalkan perantara mereka karena takut kehilangan pekerjaan
- Pekerja rumahan takut kehilangan pekerjaan

Oleh karena itu, perantara dan pekerja rumahan yang diwawancarai tidak musti dari orang-orang yang dipekerjakan oleh perusahaan-perusahaan yang diwawancarai, dan mereka diidentifikasi dengan menetapkan kriteria bahwa mereka beroperasi di sektor tertentu di masing-masing kabupaten.

Keterbatasan

Ini adalah penelitian eksploratif untuk memahami praktik perusahaan dalam mempekerjakan pekerja rumahan dan mewawancarai perusahaan, perantara dan pekerja rumahan di empat sektor, yaitu kulit, kayu, garmen, dan batik di 4 kabupaten dari 2 provinsi di Indonesia di mana penggunaan pekerja rumahan diketahui sangat lazim. Karena pada umumnya terdapat kekurangan data terkait dengan pekerjaan rumahan, termasuk data tentang perusahaan yang mempekerjakan pekerja rumahan, tidak ada kerangka sampel untuk memilih sampel berstrata atau acak. Situasi dan sektor di pekerjaan rumahan juga sangat beragam. Dalam konteks ini, daerah-daerah dan sektor-sektor tertentu untuk penelitian dipilih secara sengaja, dan karena kesulitan dalam mengidentifikasi responden, metode pengambilan sampel *snow ball* digunakan untuk menjangkau sebanyak mungkin perusahaan. Oleh karena itu, data tersebut tidak dapat mewakili situasi lengkap perusahaan yang mempekerjakan pekerja rumahan dan perantara di dua provinsi tersebut.

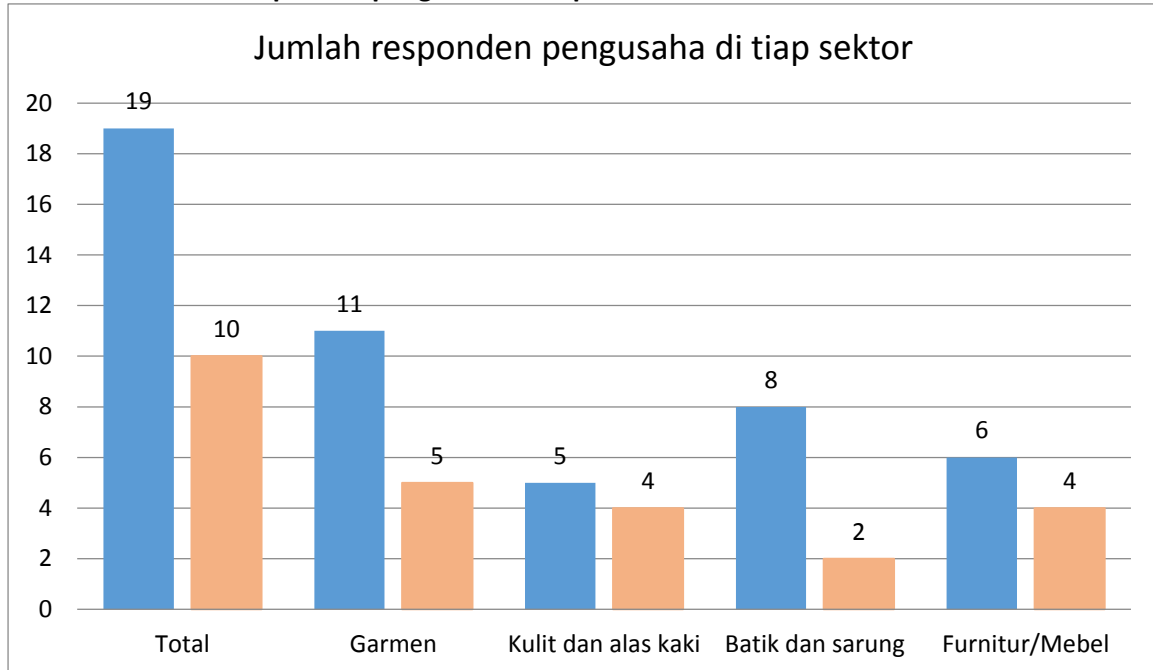
2. Profil responden

Responden utama yang disasar oleh penelitian ini adalah pengusaha yang mempekerjakan pekerja rumahan. Selain itu, perantara dan pekerja rumahan juga diwawancarai untuk mendapatkan wawasan tentang lingkungan dan kondisi kerja mereka di sektor/bidang sasaran. Profil responden dijelaskan di bawah ini:

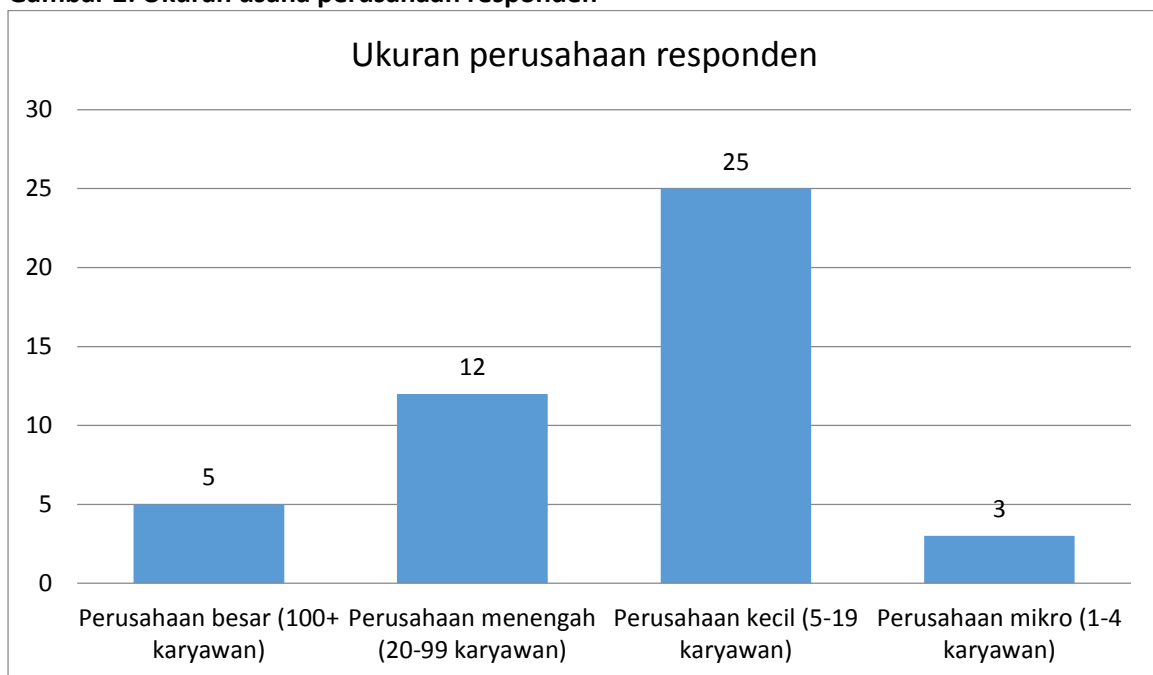
2.1 Pengusaha

Secara total, 45 pengusaha (pemilik usaha) (30 laki-laki dan 15 perempuan) diwawancarai nekliputi 16 di sektor garmen, 9 di sektor kulit dan alas kaki, 10 di sektor batik dan sarung, dan 10 di sektor perabotan rumah tangga (Gambar 1). Mereka sudah menekuni usaha antara 6 dan 11 tahun, dan 25 perusahaan adalah usaha kecil, 12 adalah perusahaan menengah, 5 adalah perusahaan besar dan 3 perusahaan mikro (Gambar 2). Di antara mereka, 31 pengusaha mempekerjakan pekerja rumahan secara langsung, 6 mempekerjakan perantara yang mempekerjakan pekerja rumahan, dan 8 mempekerjakan pekerja rumahan maupun perantara.

Gambar 1: Jumlah responden pengusaha di tiap sektor



Gambar 2: Ukuran usaha perusahaan responden



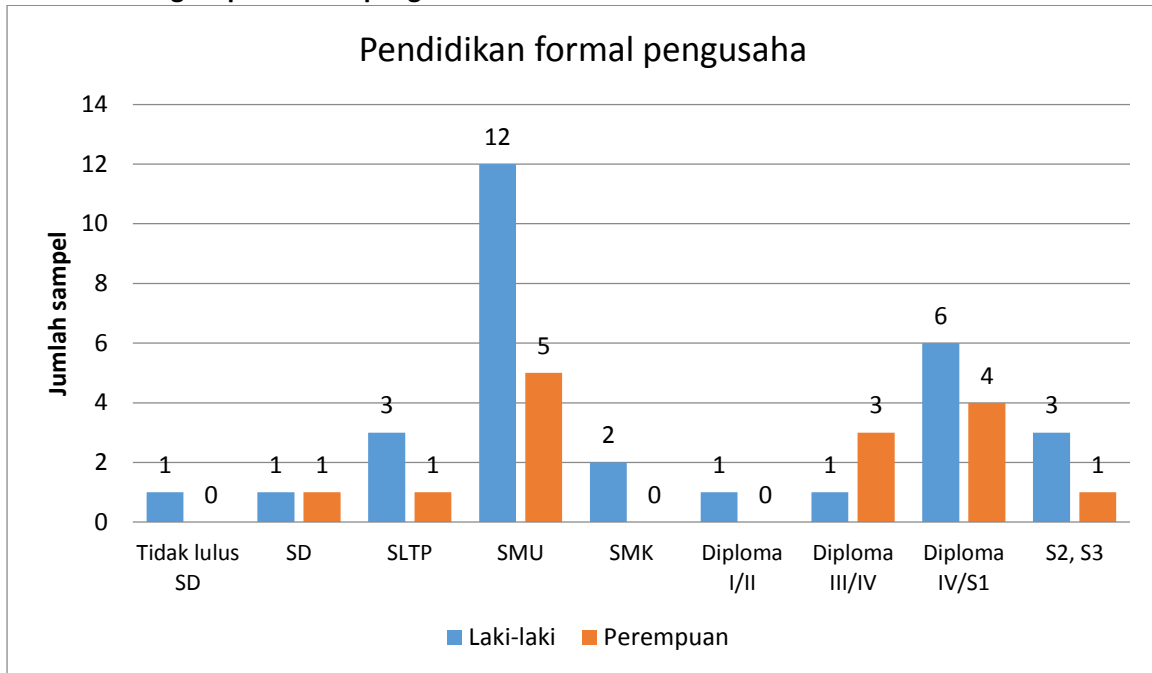
Pengusaha di sektor garmen ditemukan lebih berkemungkinan mempekerjakan pekerja rumahan secara langsung tanpa menggunakan perantara. Penggunaan perantara lebih lazim di sektor batik dan sarung.

Tabel 2: Jumlah perantara dan pekerja rumahan yang dipekerjakan oleh pengusaha:

Provinsi (1)	Kabupaten (2)	Pengusaha (3)	Jumlah pekerja yang dipekerjakan oleh pengusaha di kolom (3)
Jawa Barat	Bandung (Garmen)	16 (11 laki-laki /5 perempuan)	- 2 perantara (2 laki-laki) - 53 pekerja rumahan (33 laki-laki dan 20 perempuan)
	Bogor (Kulit dan alas kaki)	9 (5 laki-laki/4 perempuan)	- 4 perantara (4 laki-laki) - 38 pekerja rumahan (36 laki-laki dan 2 perempuan)
Jawa Tengah	Pekalongan (Batik dan sarung)	10 (8 laki-laki/2 perempuan)	- 97 perantara (77 laki-laki dan 20 perempuan) - 297 pekerja rumahan (169 laki-laki dan 128 perempuan)
	Jepara (Perabotan rumah tangga/Mebel)	10 (6 laki-laki/4 perempuan)	- 32 perantara (32 laki-laki) - 80 pekerja rumahan (78 laki-laki dan 2 perempuan)
TOTAL	207 (144 laki- laki dan 63 perempuan)	45 (30 laki-laki/15 perempuan)	- 135 perantara (115 laki-laki dan 20 perempuan) - 468 pekerja rumahan (316 laki-laki dan 152 perempuan)

Dalam hal tingkat pendidikan, proporsi terbesar dari pengusaha (37,7% atau 17 pengusaha) lulus sekolah lanjutan tingkat atas (SLTA), diikuti oleh gelar master (22% atau 10 pengusaha). Pengusaha yang memiliki gelar sarjana, master dan doktor kebanyakan dari sektor kulit/alas kaki dan batik/sarung. Pengusaha di sektor garmen cenderung memiliki tingkat pendidikan lebih rendah.

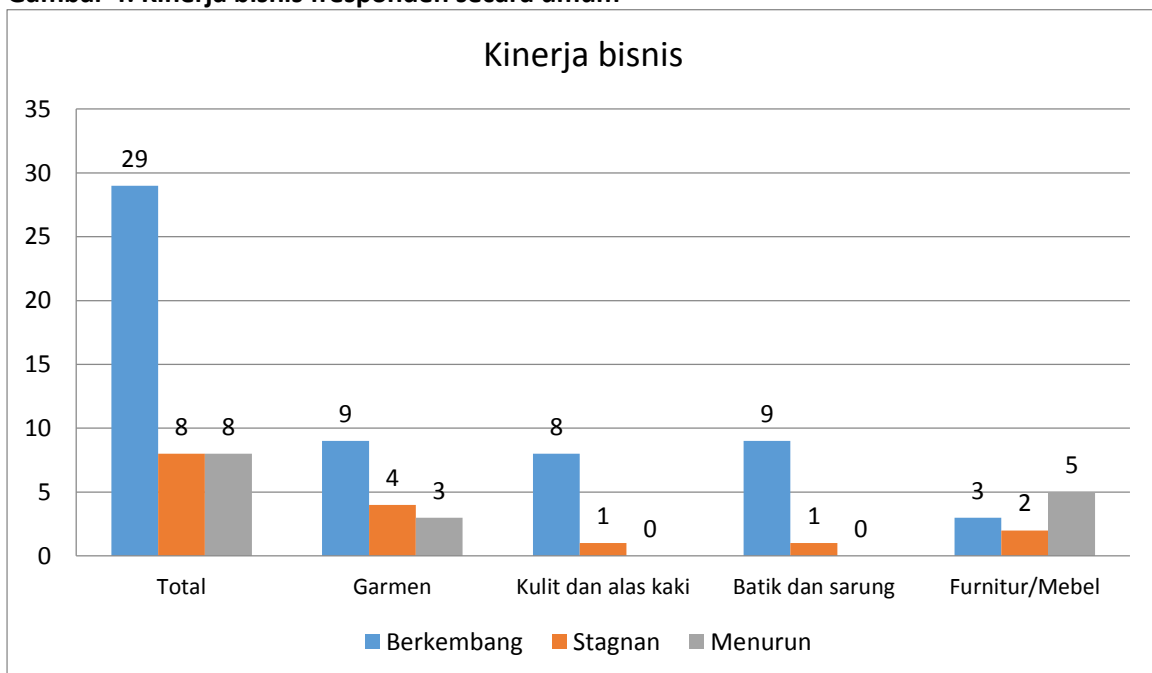
Gambar 3: Tingkat pendidikan pengusaha



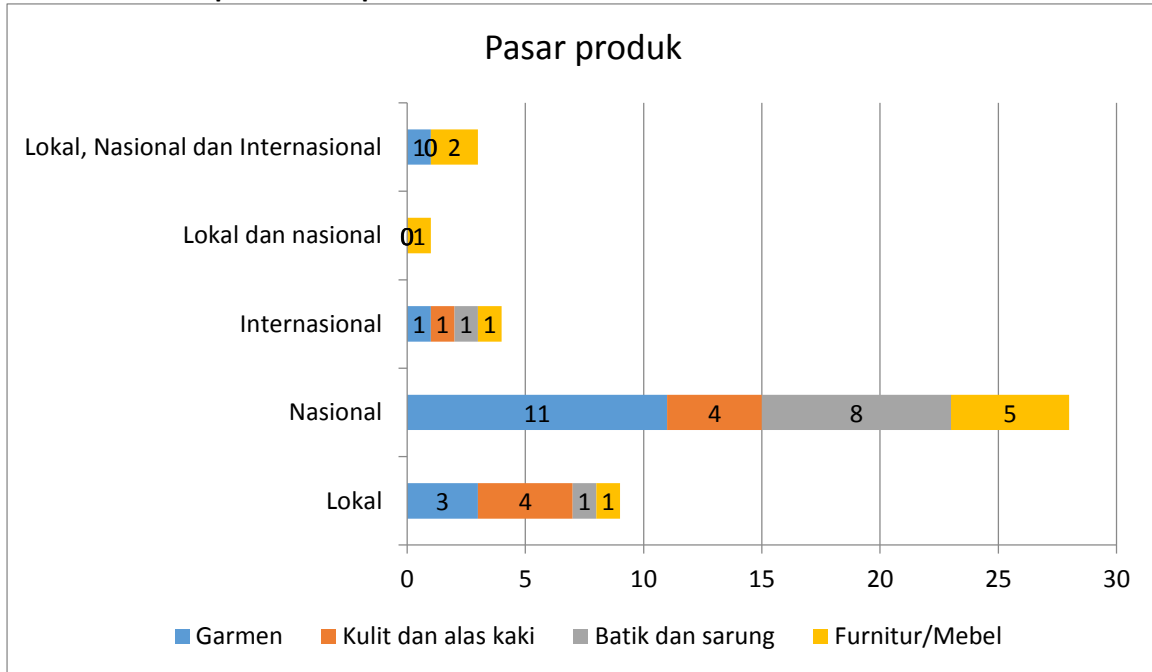
Ketika ditanya tentang pertumbuhan bisnis mereka, 29 pengusaha (64%) menjawab bahwa bisnis mereka tumbuh, dan jumlah pengusaha yang sama (8) yang mengatakan bisnis mereka stagnan atau menurun (Gambar 4). Tidak ada pengusaha yang mengalami penurunan di sektor kulit/alas kaki dan batik/sarung.

Untuk pasar, penelitian ini menemukan bahwa hanya 9 perusahaan (20%) memproduksi dan menjual produk mereka di pasar lokal sedangkan perusahaan lainnya memiliki akses ke pasar nasional dan internasional dengan 7 perusahaan (15%) memiliki akses ke pasar internasional (Gambar 5).

Gambar 4: Kinerja bisnis responden secara umum



Gambar 5: Pasar prooduk responden

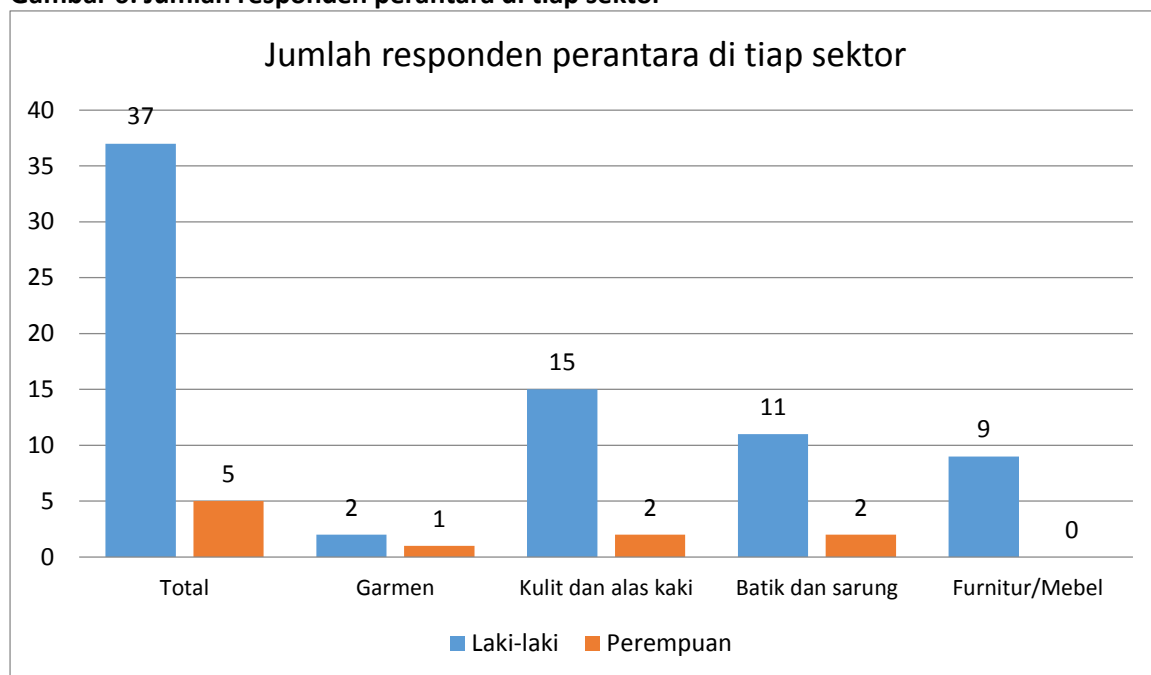


2.2 Perantara

Sebanyak 42 perantara diwawancarai (37 laki-laki dan 5 perempuan) di empat kabupaten dari 2 provinsi. Sebagaimana dalam pengambilan sampel pengusaha, jumlah responden perantara bervariasi di setiap daerah penelitian karena berbedanya karakteristik operasi bisnis di masing-masing sektor/kabupaten. Contohnya, tim peneliti menemukan bahwa pengusaha cenderung mempekerjakan pekerja rumahan secara langsung tanpa menggunakan perantara di sektor garmen di Bandung, oleh karena itu, jumlah perantara yang diwawancarai adalah 3, sedangkan sektor kulit dan sektor batik masing-masing memiliki 17 dan 13 responden karena sektor tersebut cenderung mempekerjakan perantara. Dalam hal pendaftaran usaha, hanya 1 perusahaan dari 42 perantara memiliki pendaftaran resmi untuk perusahaan.

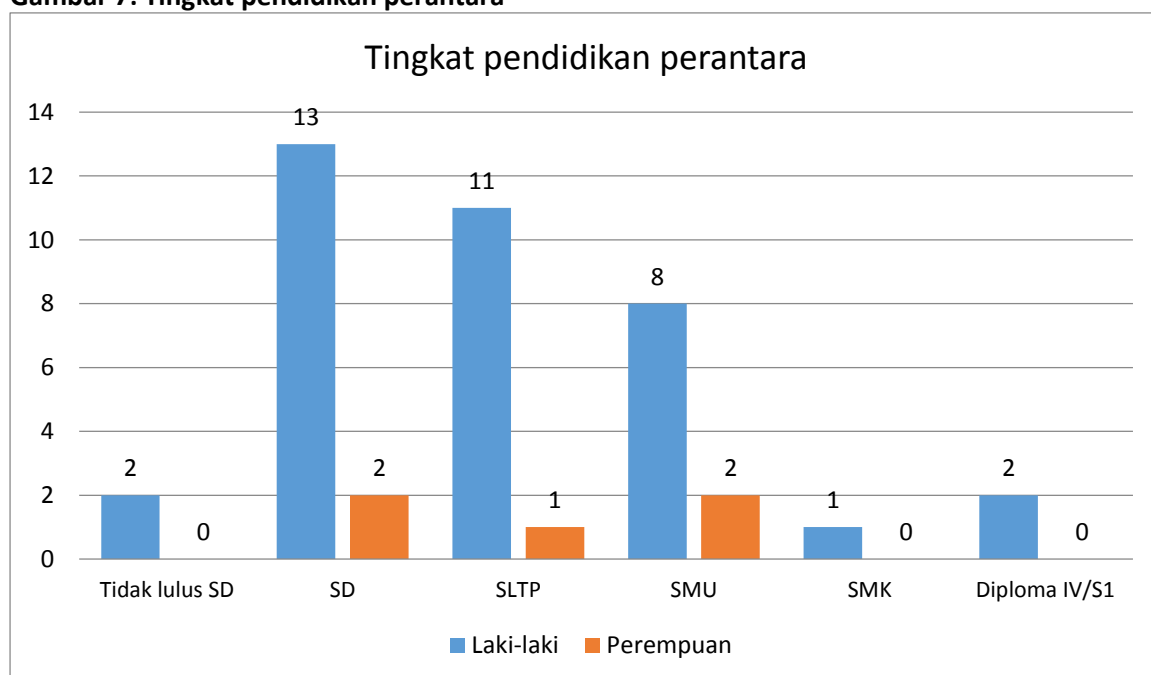
Rincian rinci perantara ditunjukkan di bawah ini:

Gambar 6: Jumlah responden perantara di tiap sektor



Dalam hal tingkat pendidikan, proporsi terbesar dari perantara memiliki pendidikan sekolah dasar (15 orang), diikuti oleh sekolah lanjutan tingkat pertama (11 orang) dan sekolah lanjutan tingkat atas (8 orang). Dua perantara (keduanya laki-laki) di sektor batik dan mebel memiliki gelar sarjana.

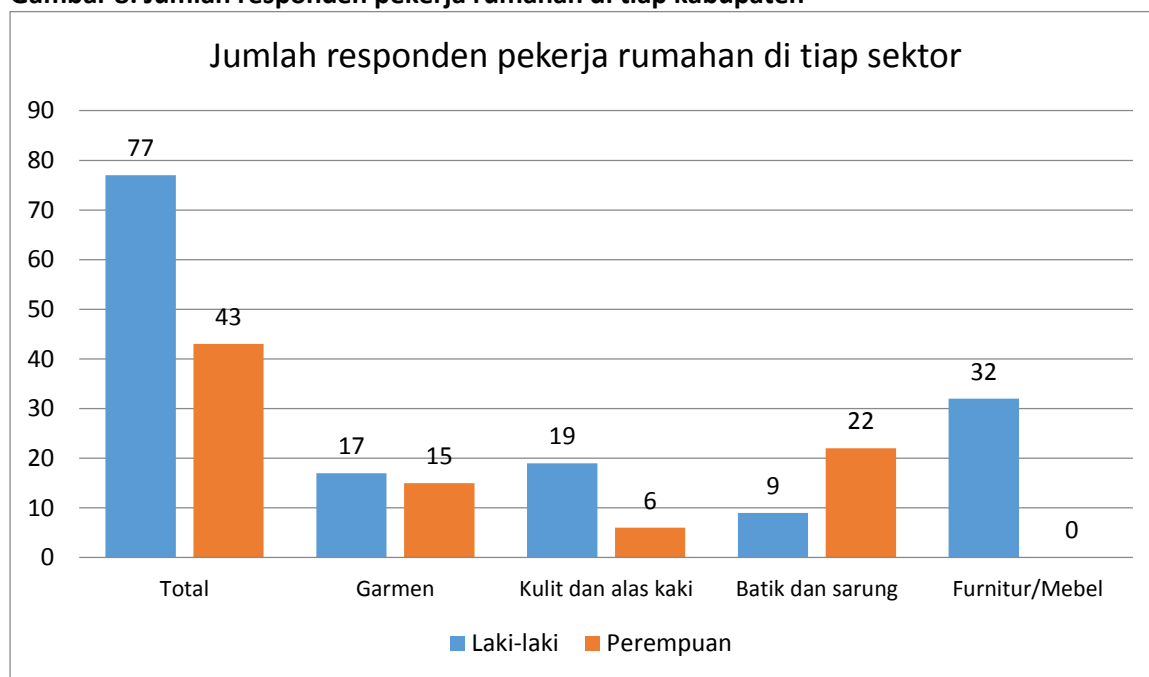
Gambar 7: Tingkat pendidikan perantara



2.3 Pekerja rumahan

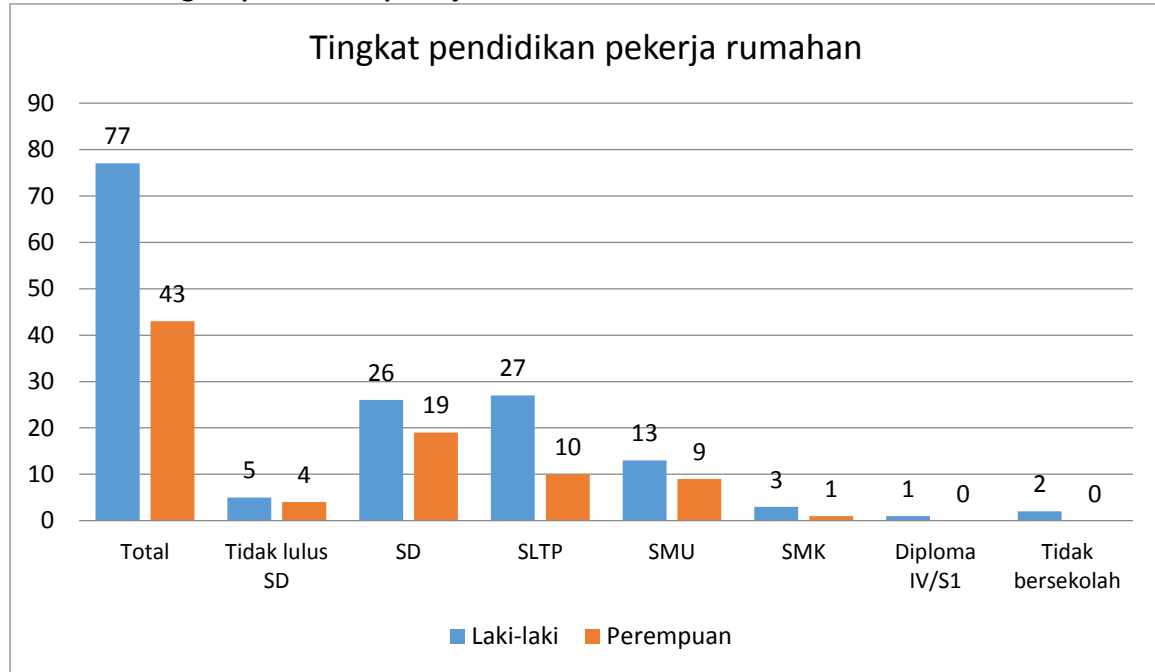
Sebanyak 120 pekerja rumahan (77 laki-laki dan 43 perempuan) diwawancarai. Dari 120 pekerja rumahan yang diwawancarai, 96 persen atau 115 dari mereka menjelaskan bahwa pekerjaan rumahan merupakan pekerjaan utama mereka, sedangkan sisanya menjelaskan bahwa pekerjaan rumahan merupakan pekerjaan sampingan. Gambar 8 menyajikan rincian pekerja rumahan per daerah. Sektor garmen, kulit dan batik memiliki pekerja rumahan baik perempuan maupun laki-laki, sedangkan sektor perabotan rumah tangga hanya memiliki pekerja rumahan laki-laki.

Gambar 8: Jumlah responden pekerja rumahan di tiap kabupaten



Dalam hal tingkat pendidikan, proporsi terbesar dari pekerja rumahan memiliki pendidikan sekolah dasar (45 orang), diikuti oleh sekolah lanjutan tingkat pertama (37 orang) dan sekolah lanjutan tingkat atas (22 orang) (Gambar 9)

Gambar 9: Tingkat pendidikan pekerja rumahan



3. Gambaran daerah penelitian

Penelitian ini dilakukan di empat kabupaten di Jawa Barat dan Jawa Tengah. Sementara tingkat partisipasi angkatan kerja laki-laki di Jawa Barat dan Jawa Tengah adalah mirip (sekitar 83%), tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan di Jawa Tengah lebih tinggi (sekitar 57%) dari pada tingkat di Jawa Barat (42 persen). Angka pengangguran lebih tinggi bagi perempuan maupun laki-laki di Jawa Barat. Upah minimum jauh lebih tinggi di Jawa Barat dengan yang tertinggi sebesar Rp. 2.242.240 di Bogor, sedangkan upah minimum di Pekalongan dan Jepara di Jawa Tengah masing-masing adalah Rp. 1.145.000 dan Rp. 1.000.000. Jawa Tengah memiliki angka kemiskinan lebih tinggi, yang juga lebih tinggi dari pada rata-rata nasional.

Kotak 1: Peta Indonesia



Tabel 3: Informasi umum

		Indonesia	Jawa Barat		Jawa Tengah	
			Kabupaten Bandung (garmen)	Kabupaten Bogor (kulit)	Pekalongan (batik)	Jepara (perabotan rumah tangga)
Area		1.910.931,32km	1.762,39km	2.663,82km	836,13km	1.004,13km
Penduduk usia 15 tahun ke atas (Agustus 2014)	Laki-laki	91.301.514	16.906.222		12.348.319	
	Perempuan	91.690.690	16.559.124		12.833.648	
Tingkat partisipasi angkatan kerja (Agustus 2014)	Laki-laki	83,05%	82,82%		82,93%	
	Perempuan	50,22%	42,30%		56,93%	
Angka pengangguran (Agustus 2014)	Laki-laki	5,75%	8,07%		5,55%	
	Perempuan	6,26%	9,21%		5,86%	
Upah minimum (2014)		Rp. 1.506.231	Rp. 1.735.473	Rp. 2.242.240	Rp. 1.145.000	Rp. 1.000.000
Garis kemiskinan (Maret, 2014)		Rp. 302.735	Rp. 285.013		Rp. 273.056	
Angka kemiskinan (Maret 2014)		11,25%	9,44%		14,46%	

4. Pelibatan pekerja rumahan oleh pengusaha

4.1 Jenis pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja rumahan

Para pengusaha mempekerjakan pekerja rumahan untuk melaksanakan berbagai tugas dan menerapkan beragam pola dalam mempekerjakan mereka. Di kasus sektor garmen, pengusaha mempekerjakan pekerja rumahan untuk menjahit pakaian (61%), menguapi pakaian (sebagian besar merajut pakaian) dengan setrika uap (28%), merajut pakaian (6%) dan mengemas ke dalam kantong plastik dengan menghilangkan benang yang tidak perlu dan melipat dengan rapi (6%). Pengusaha di sektor kulit dan alas kaki mempekerjakan pekerja rumahan untuk berbagai tugas termasuk memotong bahan dan finalisasi produk (44%), menjahit bagian atas sepatu (33%), memotong pola (11%) dan jahit dan menempelkan bagian bawah sepatu (11%). Pada umumnya, pengusaha terlebih dahulu memberikan sampel produk ke perantara. Kemudian perantara membuat produk sesuai dengan pesanan tersebut, hingga selanjutnya mempekerjakan pekerja rumahan untuk bekerja pada bagian-bagian tertentu dari produksi (misalnya menjahit sol sepatu).

Di sektor perabotan rumah tangga, pengusaha pada umumnya menempatkan pesanan untuk jenis-jenis perabotan rumah tangga tertentu misalnya lemari kabinet, buffet, tempat tidur, kursi, meja kopi,

meja makan dan berbagai jenis dan bentuk ukiran. Pengusaha mempekerjakan pekerja rumahan untuk mengerjakan berbagai tahap proses produksi termasuk memotong kayu, menghaluskan, membuat pola, dan merakit bagian-bagian berbeda untuk menyelesaikan satu unit perabotan rumah tangga. Pengusaha menyampaikan bahwa sebagian pengusaha di sektor perabotan rumah tangga yang mengerjakan finalisasi produk secara sendiri seringkali mempekerjakan pekerja rumahan untuk menghaluskan perabotan rumah tangga dengan amplas, dan pekerjaan ini pada umumnya dilaksanakan oleh pekerja perempuan, sementara pemberian pelitur dan pernis dilaksanakan oleh laki-laki.

Di sektor batik dan sarung, pengusaha yang mempekerjakan pekerja rumahan tanpa perantara mengalihdayakan pekerjaan-pekerjaan seperti menjahit tepi pakaian, mewarnai, dan mengemas karena langkah-langkah lain dikerjakan oleh perantara atau pengusaha sendiri.

Secara umum, sangat tidak lazim pengusaha memberikan pelatihan kepada pekerja rumahan untuk mendukung penyelesaian pekerjaan.

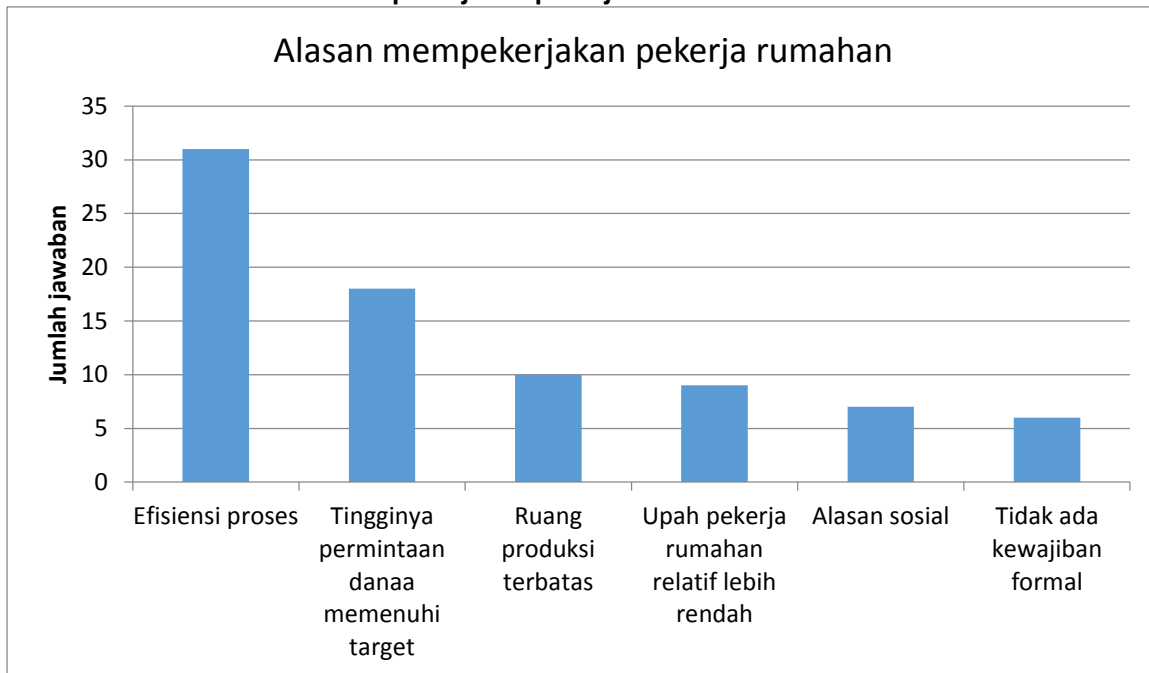
4.2 Alasan mempekerjakan

Secara umum dipahami bahwa perusahaan mempekerjakan pekerja rumahan untuk mengurangi biaya terkait dengan produksi misalnya biaya operasional dan tenaga kerja sehingga mereka tetap dapat berdaya-saing dan mempertahankan usaha mereka. Penelitian ini menegaskan bahwa alasan utama mempekerjakan adalah terkait dengan efisiensi usaha. Alasan yang disampaikan oleh perusahaan ditunjukkan di Gambar 10 dan dijelaskan lebih lanjut di bawah ini:

- Untuk menanggapi secara fleksibel terhadap peningkatan/penurunan permintaan dan permintaan untuk mempercepat produksi dari pembeli dengan menyesuaikan jumlah pekerja sesuai dengan jumlah dan jangka waktu pesanan kerja. Karena produksi dilakukan hanya berdasarkan pesanan, perusahaan tidak memiliki resiko jika produksi untuk persediaan harus dihentikan.
- Untuk mengurangi biaya operasional. Karena lokasi produksi adalah rumah pekerja rumahan dan perusahaan tidak harus memiliki dan memelihara fasilitas untuk produksi, perusahaan dapat mengurangi biaya operasional (misalnya upah untuk pekerja ketika tidak ada pesanan, sewa tempat kerja, biaya untuk fasilitas terkait pekerjaan misalnya fasilitas medis, utilitas misalnya air, gas dan listrik, pembelian dan pemeliharaan mesin dan peralatan). Perusahaan juga tidak perlu tambahan modal untuk diinvestasikan dalam fasilitas produksi yang lebih besar. Perusahaan juga mengakui bahwa lebih murah mempekerjakan pekerja rumahan karena perusahaan membayar pekerja rumahan dengan upah per satuan sesuai dengan jumlah yang diselesaikan dan tidak berkewajiban membayar imbalan lainnya yang mungkin harus dibayarkan untuk karyawan tetap dan formal.
- Untuk menyediakan lapangan pekerjaan di masyarakat yang memiliki banyak pekerja menganggur sebagai bagian dari tanggung jawab sosial.

Satu pengusaha di sektor garmen menjelaskan bahwa proses penguapan dialih-dayakan ke pekerja rumahan untuk efisiensi usaha. Penguapan pada umumnya menggunakan 3 kg gas yang dapat menyeterika sebanyak 20 kodi atau 400 buah. Namun, output produksi oleh perusahaan pengusaha tersebut biasanya tidak mencapai 20 kodi dalam satu hari, dan perusahaan menyia-nyikan gas karena perusahaan memiliki kurang dari 20 kodi untuk diuapi. Oleh karena itu, pekerjaan tersebut dialih-dayakan ke pekerja rumahan.

Gambar 10: Alasan utama mempekerjakan pekerja rumahan



Meskipun alasan utama mempekerjakan pekerja rumahan adalah untuk meningkatkan efisiensi, ada juga pandangan dari pengusaha bahwa mempekerjakan pekerja rumahan merupakan sebuah tanggung jawab sosial untuk menyediakan lapangan pekerjaan. Meskipun mengakui peran penting yang dimainkan oleh perusahaan dalam menciptakan lapangan kerja, namun penting untuk mempromosikan pemahaman yang lebih baik tentang kewajiban perusahaan dalam mempekerjakan pekerja rumahan karena pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja rumahan adalah pekerjaan, dan pengusaha berkewajiban memperlakukan mereka sebagai pekerja sebagaimana diatur di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 (2003).

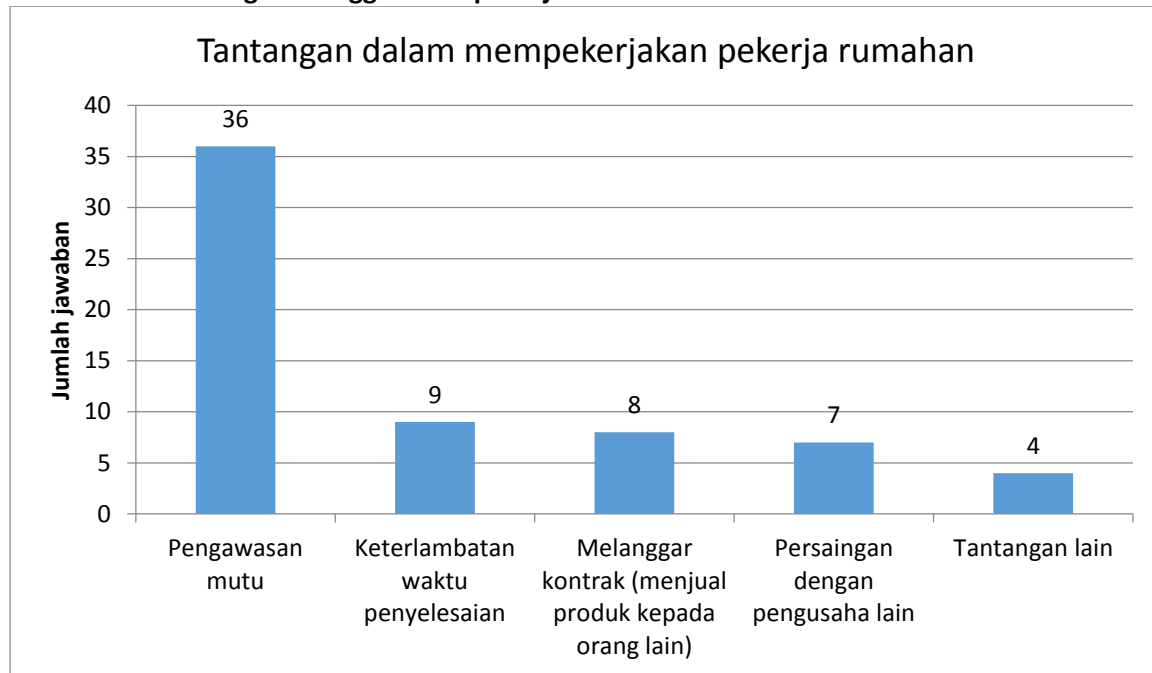
4.3 Tantangan dalam mempekerjakan pekerja rumahan

Penelitian ini bertanya kepada perusahaan tentang tantangan utama yang mereka miliki dengan bekerja dengan pekerja rumahan dan hasilnya ditunjukkan di Gambar 11. Pengawasan mutu diidentifikasi sebagai tantangan utama oleh lebih dari separuh perusahaan yang diwawancarai (80%). Pengusaha menyatakan bahwa pengusaha tidak dapat memantau proses produksi untuk memastikan mutu karena pekerja rumahan bekerja di rumah mereka.

Tantangan lain yang dikemukakan oleh pengusaha adalah tidak memenuhi tenggat waktu penyelesaian (20%), melanggar kontrak (18%), persaingan dengan pengusaha lain dalam merekrut dan mengamankan pekerja (16%), dan lain-lain (9%) (Gambar 11). Meskipun pengusaha mempekerjakan pekerja rumahan terutama ketika pengusaha menerima pesanan besar atau pesanan yang perlu dilakukan dengan tenggat waktu tertentu, pengusaha tidak bisa memastikan bahwa pekerjaan yang diberikan kepada pekerja rumahan bisa selesai tepat waktu dan mereka kadang-kadang mengalami keterlambatan dalam mengirimkan produk kepada pelanggan. 5 dari 45 pengusaha (33 persen) menyatakan bahwa perantara dan pekerja rumahan yang mereka pekerjakan mampu memenuhi target produksi/pengiriman tepat waktu. Dalam hal pelanggaran kontrak, contoh yang disampaikan oleh beberapa pengusaha meliputi pekerja rumahan meniru model sebuah produk yang dipatenkan oleh pembeli/pelanggan sang pengusaha dan memasok produk tersebut ke perusahaan lain, dan

penggunaan modal yang diberikankan untuk membeli bahan baku untuk tujuan pribadi oleh pekerja rumahan. Dalam hal persaingan dengan pengusaha lain, mereka menyatakan bahwa sulit untuk mengamankan pekerja selama musim ramai karena pekerja rumahan mungkin telah sibuk dengan pesanan dari perusahaan lain. Contoh tantangan lain meliputi perlunya mengirimkan bahan ke pekerja rumahan dan mengambil pekerjaan yang telah selesai dari pekerja rumahan, dan perlunya melatih pekerja rumahan setiap kali ada model baru.

Gambar 11: Tantangan menggunakan pekerja rumahan

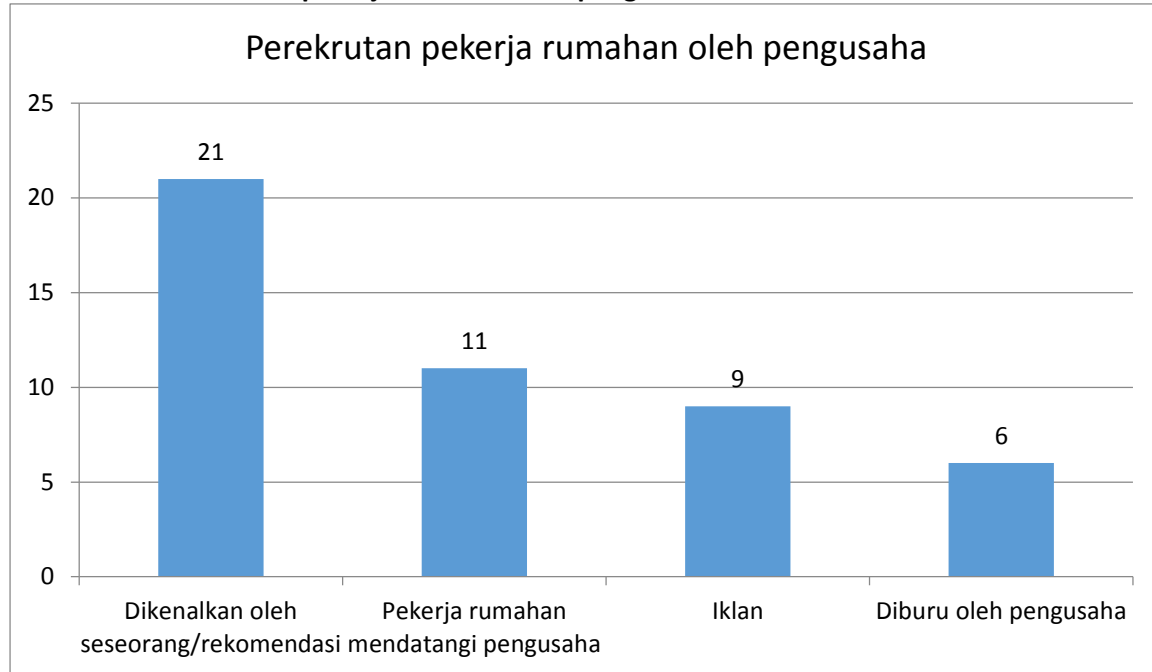


4.4 Perekrutan pekerja rumahan

Pengusaha merekrut pekerja rumahan sebagian besar di komunitas mereka, dan sekitar separuh pengusaha merekrut pekerja rumahan melalui pengenalan atau rekomendasi dari seseorang. 11 pengusaha juga menyatakan bahwa mereka merekrut pekerja rumahan ketika pekerja rumahan mendatangi pengusaha tersebut. Di industri garmen di Bandung, banyak pengusaha menggunakan pekerja rumahan secara langsung dan pengusaha merekrut pekerja rumahan tanpa melibatkan perantara karena pekerja rumahan sebagian besar tinggal di sekitar perusahaan. Empat pengusaha menyampaikan bahwa mereka pergi mencari pekerja (berburu) untuk mengidentifikasi pekerja yang memiliki keterampilan khusus yang diperlukan untuk membuat produk (misalnya mengukir perabotan rumah tangga). Satu pengusaha di sektor garmen menjelaskan bahwa merajut memerlukan keterampilan khusus dan pekerja rumahan yang mengerjakan merajut adalah orang-orang yang dulunya bekerja di perusahaan pengusaha tersebut sebagai karyawan tetap tapi berhenti setelah mereka menikah.

Dalam hal kriteria untuk pekerja rumahan, semua pengusaha yang diwawancarai memiliki kriteria dan contoh kriteria meliputi memiliki keterampilan kerja yang sesuai misalnya mampu menjahit pakaian, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi, bisa mengukir dan mengerjakan *finishing*, dan mampu menjahit dengan rapi. Selain itu, kriteria lain adalah jujur, bertanggung jawab, dan pekerja keras. Di sektor garmen, pengusaha juga menyampaikan bahwa mereka kadang-kadang mensyaratkan pekerja rumahan memiliki mesin jahit sendiri.

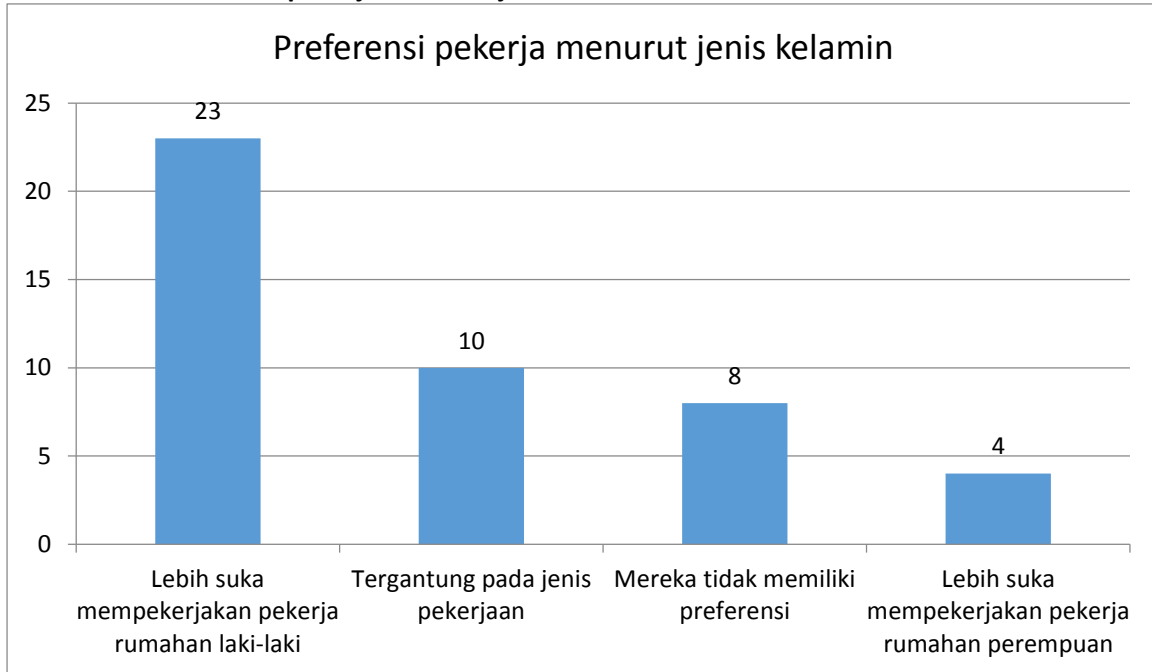
Gambar 12: Perekrutan pekerja rumahan oleh pengusaha



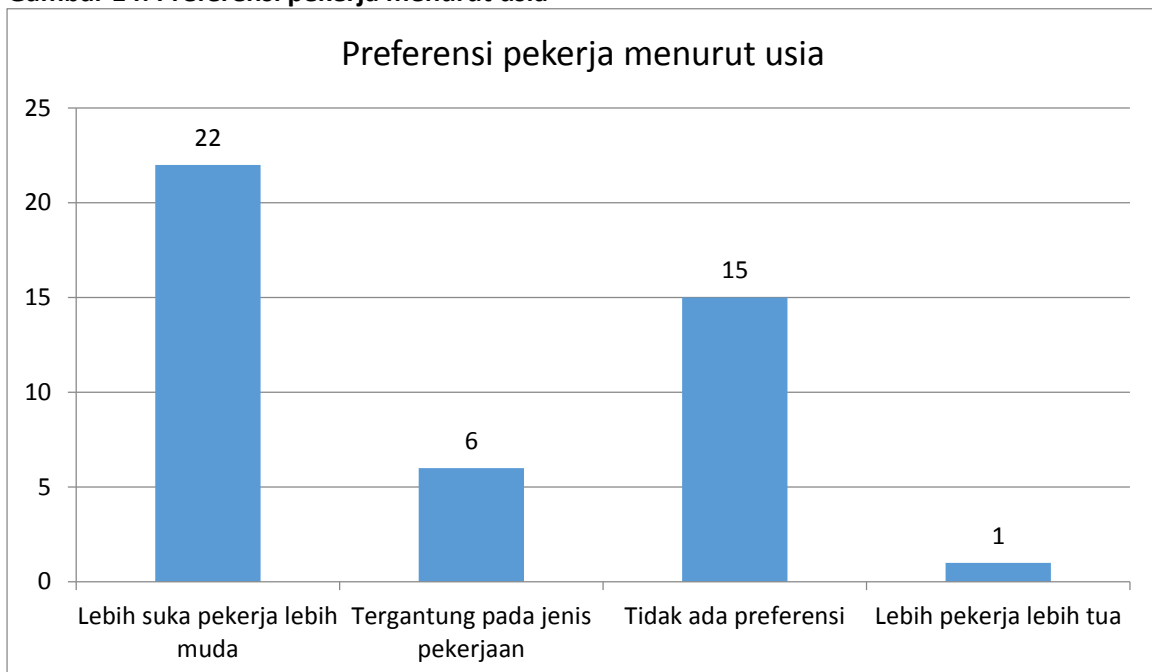
Para pengusaha juga ditanya tentang preferensi mereka merekrut pekerja perempuan atau laki-laki, dan merekrut orang yang lebih muda atau lebih tua. Untuk preferensi jenis kelamin, sekitar separuh pengusaha yang diwawancarai (23) menyatakan preferensi mereka untuk mempekerjakan pekerja rumahan laki-laki sementara hanya 3 pengusaha menunjukkan preferensi untuk mempekerjakan pekerja rumahan perempuan (Gambar 13). Jumlah pengusaha yang menyatakan tidak ada preferensi dan preferensi berdasarkan jenis pekerjaan masing-masing adalah 8 dan 10. Hasil ini bisa menunjukkan bahwa banyak pengusaha mungkin memiliki bias gender ketika merekrut pekerja rumahan atau perantara yang dapat mengakibatkan perlakuan tidak adil atau tidak setara berdasarkan jenis kelamin.

Untuk preferensi usia sebagaimana ditunjukkan di Gambar 14, sekitar 50 persen pengusaha menyatakan preferensi untuk mempekerjakan orang lebih muda. Hanya 1 pemberi kerja menyatakan preferensi untuk mempekerjakan pekerja lebih tua. Jumlah pengusaha yang mengatakan tidak ada preferensi dan preferensi tergantung pada jenis pekerjaan masing-masing adalah 15 dan 6. Umumnya preferensi atas pekerja lebih muda mungkin terkait dengan fakta bahwa sebagian besar pekerja rumahan yang diwawancarai relatif muda (dengan yang termuda adalah 15 dan yang tertua 40 tahun). Namun, hasil ini juga menunjukkan bahwa perekrutan didasarkan pada keterampilan dalam banyak kasus.

Gambar 13: Preferensi pekerja menurut jenis kelamin

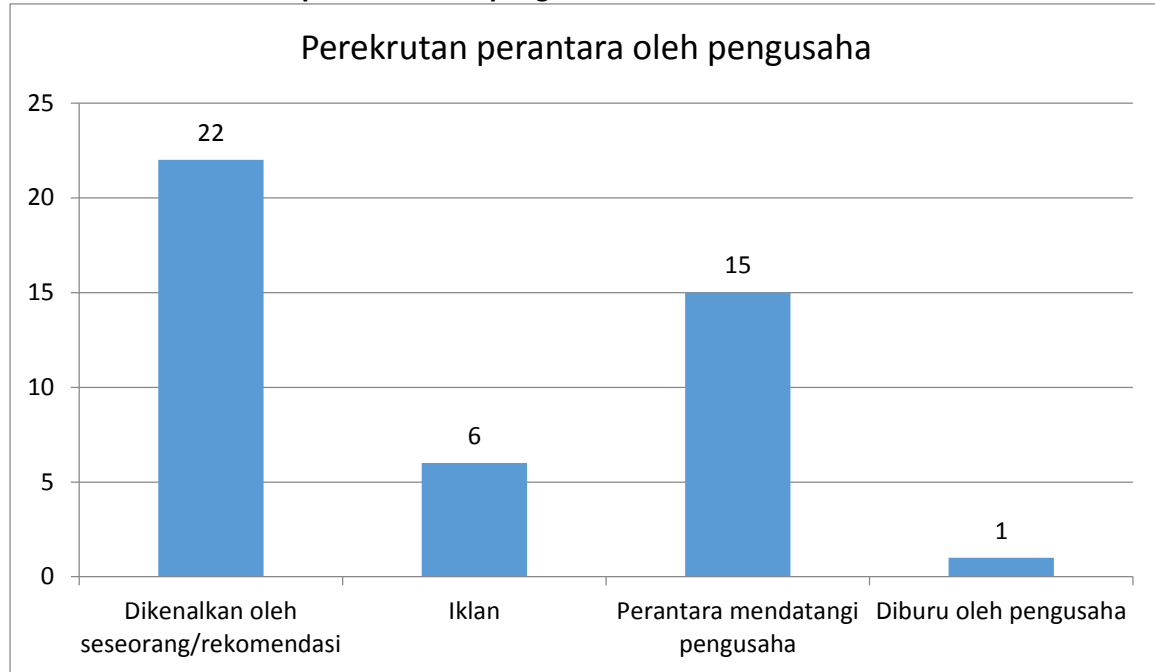


Gambar 14: Preferensi pekerja menurut usia



Dalam hal pelibatan perantara, 6 pengusaha yang mempekerjakan perantara saja dan 8 pengusaha yang mempekerjakan perantara dan pekerja rumahan menyampaikan bagaimana mereka merekrut perantara. 5 dari pengusaha tersebut merekrut berdasarkan pengenalan atau rekomendasi oleh seseorang dan pengusaha lainnya merekrut perantara melalui iklan (3 pengusaha), perantara mendatangi pengusaha (3 pengusaha), dan perburuan (3 pengusaha). Semua pengusaha yang diwawancarai menyampaikan bahwa mereka memiliki kriteria untuk perantara, yaitu jujur, bertanggung jawab dan bekerja keras.

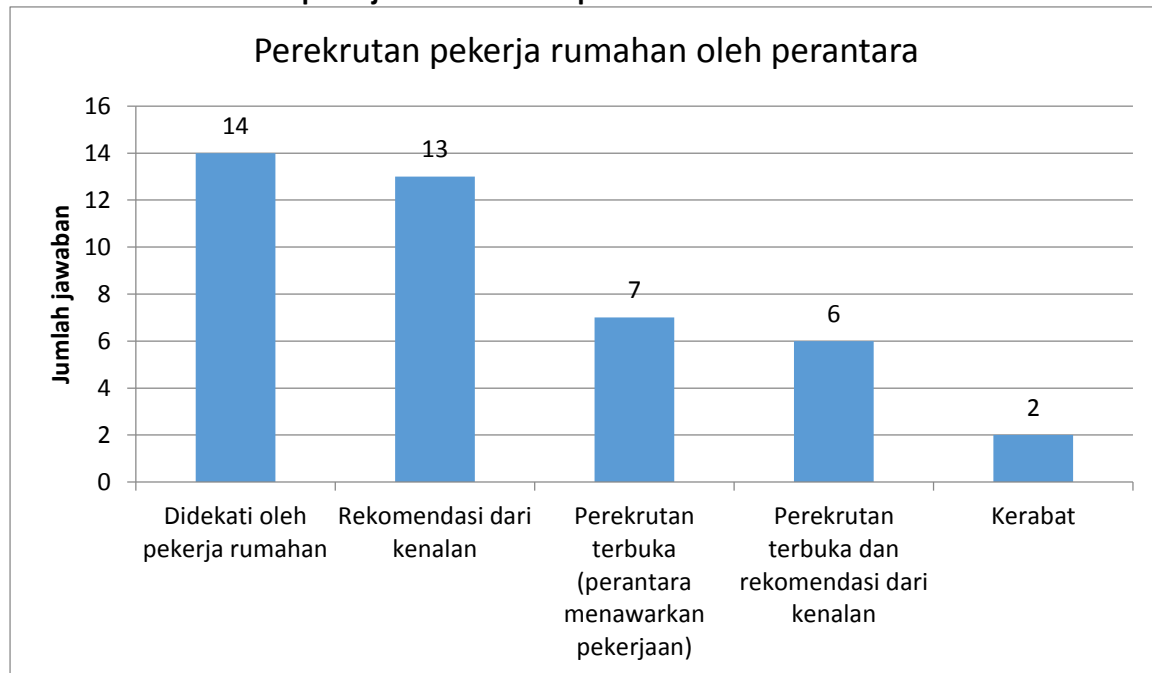
Gambar 15: Perekrutan perantara oleh pengusaha



Penelitian ini menanyakan kepada pengusaha apakah mereka memiliki standar tertentu yang harus dijaga oleh perantara mereka ketika perantara mereka merekrut pekerja rumahan. Penelitian ini menemukan bahwa pengusaha menyerahkan tanggung jawab merekrut pekerja rumahan kepada perantara. Mayoritas pengusaha yang diwawancarai tidak mensyaratkan standar khusus untuk perantara ketika mempekerjakan pekerja rumahan, meskipun sekitar 12 persen pengusaha yang mempekerjakan perantara memasukkan persyaratan terkait dengan waktu kerja, 10 persen mensyaratkan tentang upah minimum, dan 5 persen mensyaratkan tentang usia minimum. Tidak ada pengusaha memiliki persyaratan terkait dengan penyediaan asuransi kesehatan untuk pekerja.

Penelitian ini juga mengkaji bagaimana perantara merekrut pekerja rumahan. Di antara 42 perantara yang diwawancarai, 14 menyampaikan bahwa mereka didekati oleh pekerja rumahan dan 13 menyampaikan bahwa mereka merekrut pekerja rumahan melalui rekomendasi dari kenalan (Gambar 16). Sebagaimana pengusaha, sebagian besar perantara juga merekrut pekerja rumahan melalui rekomendasi dari seseorang atau pendekatan oleh pekerja rumahan. Ketika perantara sedang mencari keterampilan khusus untuk menyelesaikan pesanan pekerjaan (misalnya mengukir untuk pembuatan mebel), perantara mencari pekerja rumahan sendiri. Perekrutan terbuka dilakukan hanya bila banyak pekerja rumahan yang diperlukan, tapi itu bukan metode yang lazim digunakan karena itu dikatakan memakan waktu dan mahal.

Gambar 16: Perekrutan pekerja rumahan oleh perantara



Penelitian ini menanyakan apakah pengusaha dan perantara mensyaratkan pekerja rumahan untuk membayar deposit ketika pekerja rumahan mulai bekerja. Di antara 45 pengusaha, 1 pengusaha di sektor garmen di Bandung mengatakan mensyaratkan pembayaran deposit. Semua dari 42 perantara yang diwawancarai mengatakan mereka tidak mensyaratkan pekerja rumahan untuk membayar deposit.

4.5 Perjanjian kerja

UU Ketenagakerjaan No. 13 (2003) mendefinisikan Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Karena pekerja rumahan bekerja dan menerima upah, mereka adalah pekerja/buruh berdasarkan definisi ini. UU lebih lanjut menjelaskan bahwa hubungan kerja ada karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh (Pasal 50), dan perjanjian kerja dapat dibuat baik secara lisan ataupun tertulis (Pasal 51 (1)). UU ini juga menyatakan bahwa jika perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, pengusaha berkewajiban mengeluarkan surat pengangkatan untuk pekerja/buruh terkait, yang harus memuat nama dan alamat pekerja/buruh, tanggal pekerja mulai bekerja, jenis pekerjaan, dan jumlah upah (Pasal 63). UU Ketenagakerjaan No. 13 (2003) menyatakan bahwa perjanjian kerja bisa dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu, dan perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat berdasarkan jangka waktu penyelesaian pekerjaan tertentu (Pasal 56). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis (Pasal 57). Jika perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, pengusaha berkewajiban mengeluarkan surat pengangkatan untuk pekerja/buruh terkait, dan harus mencakup a) nama dan alamat pekerja/buruh, b) tanggal pekerja mulai bekerja, c) jenis pekerjaan, dan d) jumlah upah.

Penelitian ini menemukan bahwa semua perusahaan yang diwawancarai membuat perjanjian kerja dengan pekerja rumahan dan perantara secara lisan. Perjanjian tertulis tidak disukai baik oleh perantara maupun pekerja rumahan karena mereka tidak ingin merasa terikat pada satu pengusaha. Pengusaha yang diwawancarai juga menjelaskan bahwa hubungan ini didasarkan pada “prinsip kekeluargaan” yang dibangun di atas kepercayaan, dan kesepakatan itu dibuat tentang jumlah barang, upah dan jadwal pembayaran. Terkecuali di sektor perabotan rumah tangga di Jepara di mana 1

perantara ditemukan memberikan kontrak tertulis kepada 3 pekerja rumahan, dan alasannya adalah karena perusahaan tersebut adalah perusahaan resmi yang terkait dengan pasar ekspor dan diharuskan melakukannya. Lamanya perjanjian kerja dan upah minimum tidak dicakup di dalam perjanjian tersebut. Satu pengusaha menjelaskan dalam *focus group discussion* bahwa upah minimum berlaku untuk pekerja tetap dan pengusaha tidak mematuhi pembayaran upah minimum untuk pekerja rumahan.

Sebagian besar pengusaha memasukkan 1) kuantitas produk, 2) jumlah upah, dan 3) sistem pembayaran upah dalam perjanjian. Mayoritas pengusaha juga memiliki informasi tentang 4) jadwal pengiriman, 5) tunjangan hari raya, dan 6) tugas pekerjaan (desain dan jenis produk) di dalam perjanjian lisan. Namun, hal-hal lain seperti jam kerja, perlindungan sosial, cuti, usia minimum, beasiswa, dan durasi kontrak dimasukkan hanya oleh beberapa pengusaha. Tidak ada pengusaha yang memasukkan hal yang berkaitan dengan kesejahteraan pekerja misalnya asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan, biaya rumah sakit untuk persalinan, hari libur umum, keselamatan dan kesehatan kerja.

Tabel 4: Isi perjanjian kerja

Isi kontrak/perjanjian	Ya	Tidak
Asuransi kesehatan	0	31
Asuransi kecelakaan	0	31
Biaya rumah sakit untuk persalinan	0	31
Hari libur umum	0	31
Keselamatan dan kesehatan kerja	0	31
Tidak ada kerja paksa	0	31
Akses asuransi kesehatan	0	31
Jam kerja	1	30
Cuti melahirkan	1	30
Upah minimum	1	30
Hari libur berbayar	2	29
Usia minimum	3	28
Bea siswa	5	26
Cuti sakit	5	26
Durasi kontrak	9	22
Lokasi tempat pekerjaan dilaksanakan	14	17
Jadwal pengiriman	22	9
Tunjangan hari raya (THR)	22	9
Pekerjaan/tugas (desain dan jenis produk)	25	6
Kuantitas produk	30	1
Jumlah upah	30	1
Sistem pembayaran upah	30	1

Ukuran sampel: 31 (Perusahaan yang mempekerjakan pekerja rumahan saja).

Penelitian ini juga menemukan bahwa pengusaha tidak memiliki perjanjian tertulis dengan perantara. Pengusaha menjelaskan bahwa kontrak tertulis tidak disukai oleh perantara dan pekerja rumahan karena perantara tidak ingin merasa terikat pada satu pengusaha. Meskipun demikian, perjanjian lisan pada umumnya mencakup jumlah produk yang dipesan, jadwal pengiriman, jumlah upah, dan jadwal pembayaran.

4.6 Pencatatan

Meskipun kontrak tertulis tidak digunakan oleh pengusaha dalam mempekerjakan pekerja rumahan, penelitian ini menemukan bahwa semua pengusaha (39 pengusaha termasuk yang mempekerjakan pekerja rumahan saja dan yang mempekerjakan perantara dan juga pekerja rumahan) menyimpan catatan jumlah pekerja rumahan yang mereka pekerjakan serta nama dan alamat pekerja rumahan, dan 36 dari 39 pengusaha menyimpan catatan tanggal mulai dan selesainya pekerjaan pekerja rumahan yang mereka pekerjakan untuk mengelola keluar masuknya barang atau bahan baku. Pengusaha di sektor garmen di Bandung dan sektor kulit dan alas kaki di Bogor menyampaikan bahwa catatan digunakan tidak hanya untuk memberikan pekerjaan dan bahan baku, tetapi juga untuk memetakan pekerja rumahan dengan berbagai keterampilan berbeda.

Penelitian ini menemukan bahwa pengusaha juga menyimpan catatan nama dan alamat perantara mereka dan hal-hal yang berhubungan dengan perantara mereka misalnya jenis dan volume pekerjaan yang telah dibahas dan disepakati secara lisan oleh perantara. Pengusaha menyimpan catatan agar bisa terus memantau sehingga menghindari penyimpangan pekerjaan yang disepakati oleh perantara (misalnya keterlambatan pengiriman, produk yang berbeda). Dalam hal tanggal mulai dan selesai, 13 dari 14 pengusaha yang mempekerjakan perantara menyimpan catatan. Pengusaha di sektor garmen menjelaskan bahwa tren mode berubah dengan cepat, dan jika produk yang dipesan tidak dikirimkan tepat waktu, maka produk tersebut bisa ketinggalan zaman dan tidak bisa dijual, oleh karena itu, pencatatan tanggal mulai dan selesai penting untuk pengusaha.

Penelitian ini menemukan bahwa pengusaha tidak menyimpan catatan pekerja rumahan ketika pemberi kerja mempekerjakan perantara untuk bekerja dengan pekerja rumahan. Pengusaha menyimpan catatan perantara (nama, alamat, pesanan pekerjaan) saja, tetapi 2 dari 14 pengusaha yang mempekerjakan perantara menyimpan catatan jumlah pekerja rumahan yang bekerja untuk perantara yang mereka pekerjakan. Pengusaha tidak memandang diri mereka bertanggung jawab atas pekerja rumahan tapi menganggap bahwa perantara mereka bertanggung jawab atas pekerja rumahan, dan ini merupakan faktor penting pengusaha mempekerjakan perantara.

Wawancara dengan perantara mengkonfirmasi pandangan ini. Perantara memandang bahwa mereka bertanggung jawab kepada pengusaha mereka, dan mereka bertanggung jawab atas kinerja pekerja rumahan. Perantara menyampaikan bahwa penting bagi mereka untuk mencatat informasi terkait dengan pesanan untuk menghindari keterlambatan atau kesalahan ketika memberikan instruksi dan spesifikasi kepada pekerja rumahan dan ketika mengirimkan barang pesanan ke pengusaha. Jenis dan jumlah pekerjaan dicatat oleh 95 persen perantara yang diwawancarai (40 dari 42 perantara). Ini memudahkan untuk memeriksa dan mengelola proses termasuk distribusi bahan baku serta membayar upah sesuai dengan hasil kerja. Tanggal mulai dan selesainya pekerjaan, dan data pekerja rumahan dicatat oleh 87 persen (37 perantara) dan 70 persen (29 perantara) dari perantara diwawancarai. Tanggal mulai dan selesai digunakan untuk menentukan apakah pekerjaan yang diberikan kepada pekerja rumahan diselesaikan tepat waktu ataukah tidak dan untuk menghindari keterlambatan. Data pekerja rumahan (nama dan alamat) yang disimpan oleh 70 persen perantara digunakan untuk memfasilitasi distribusi bahan baku dan untuk mengumpulkan produk jadi dari pekerja rumahan.

Informasi yang dikumpulkan dari wawancara menunjukkan bahwa sementara perjanjian kerja sebagian besar dibuat secara lisan, pengusaha dan perantara menyimpan catatan pekerjaan yang harus dilakukan oleh pekerja rumahan. Praktik ini bisa dimanfaatkan untuk memiliki perjanjian kerja tertulis. Informasi tersebut juga menunjukkan bahwa penting bagi pengusaha untuk bekerja sama secara erat dengan perantara mereka untuk mempromosikan kepatuhan tenaga kerja yang lebih baik

bagi pekerja rumahan alih-alih menyerahkan semua tanggung jawab kepada perantara, karena pekerja rumahan dan perantara bekerja untuk memproduksi barang yang ditentukan oleh pengusaha.

4.7 Pengupahan

UU Ketenagakerjaan No. 13 (2003) menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88), dan pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum (upah minimum provinsi atau kabupaten/kota atau upah minimum sektoral) (Pasal 90 (1)). Pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum mungkin diperbolehkan untuk melakukan penangguhan (Pasal 90 (2)). Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar besaran per satuan atau komisi, upah satu hari harus setara dengan upah rata-rata harian selama 12 (dua belas) bulan terakhir dengan syarat upah tersebut tidak boleh kurang dari ketentuan untuk upah minimum provinsi atau kabupaten/kota.

Penelitian ini menemukan bahwa semua pengusaha tidak mengacu pada upah minimum untuk pembayaran pekerja rumahan serta perantara. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja rumahan melalui perantara juga tidak turut serta dalam menetapkan upah untuk pekerja rumahan karena itu dipandang sebagai tanggung jawab perantara. Salah satu pengusaha menyampaikan bahwa “upah minimum tidak dibahas karena peraturan pemerintah tentang upah minimum hanya berlaku untuk pekerja tetap, dan pengusaha seringkali tidak dapat membayar upah minimum bahkan untuk para pekerja tetap sekalipun”. Semua pembayaran untuk pekerja rumahan didasarkan pada besaran per satuan dan besaran per unit untuk setiap tugas yang harus dilakukan oleh pekerja rumahan disampaikan oleh pengusaha adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Besaran per satuan* untuk pekerja rumahan sebagaimana disampaikan oleh pengusaha

Kabupaten	Jenis pekerjaan	Upah per Unit (Rp)
Bandung (garmen)	Menjahit	2800/garmen
	Penguapan/Setrika uap	600/garmen
	Memasang kancing	150/kancing
	Pengemasan	2000/garmen
Bogor (kulit)	Menjahit satu tas	19000/tas
	Menjahit sepasang sepatu	4700/pasang
	Menjahir sol sepasang sepatu	300/pasang
Pekalongan (batik)	Mencetak batik/sarung	4000/batik
	Menjahit	2000/batik
	Pengemasan	1250/batik
Jepara (kayu)	Membuat lemari kabinet biasa	262900/kabinet
	Mengukir	150000/ukiran
	Membuat buffet biasa (Kabinet)	50000/kabinet
	Membuat ranjang biasa	260000/ranjang

*Pengusaha melakukan pemotongan (mis. Biaya bahan) dari besaran per satuan yang disajikan di atas.

Selain besaran per satuan, sekitar separuh pengusaha yang diwawancarai (54%) memberikan tunjangan hari raya (THR) Idul Fitri dalam bentuk barang misalnya beras. Tidak ada aturan yang mengikat tentang THR dan itu tergantung pada kapasitas pengusaha. Meskipun UU Ketenagakerjaan No. 13 (2003) menyatakan bahwa pengusaha yang menuntut pekerja/buruh bekerja lembur berkewajiban membayar uang lembur, tidak ada pengusaha yang diwawancarai membayar uang lembur karena pembayaran dilakukan secara borongan.

Pengusaha menyampaikan bahwa mereka melakukan pembayaran secara tunai untuk pekerja rumahan maupun perantara, dan pembayaran dilakukan secara teratur. Sebagian besar dibayar secara mingguan atau pada saat penyerahan produk jadi. Ada juga beberapa pengusaha yang melakukan pembayaran untuk pesanan pertama ketika mereka memberikan pesanan ke-2, yang menunjukkan keterlambatan dalam pembayaran karena pekerja rumahan tidak dibayar pada saat menyelesaikan pesanan pertama.

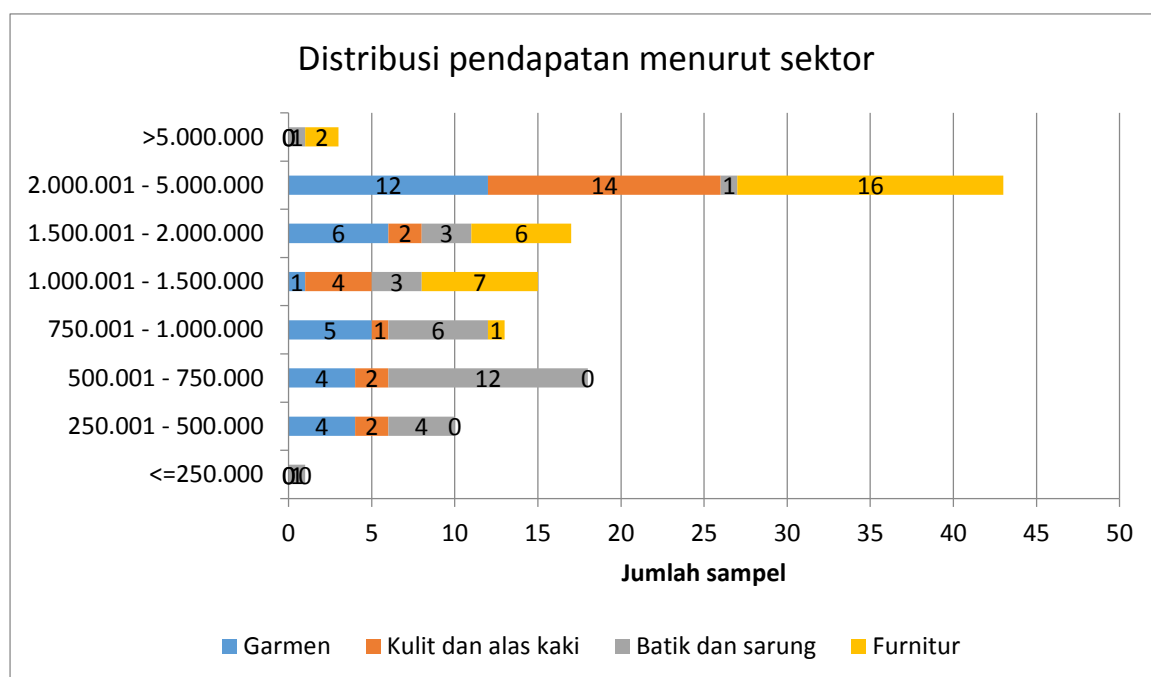
Para pengusaha juga ditanya tentang persepsi mereka tentang upah bagi perempuan dan laki-laki. Lebih dari separuh pengusaha yang diwawancarai (61%) mengatakan perempuan dan laki-laki harus dibayar dengan besaran yang sama jika mereka melakukan pekerjaan yang sama, sementara sekitar sepertiga (32%) mengatakan laki-laki harus dibayar lebih tinggi. Dua persen mengatakan perempuan harus dibayar lebih, dan 5 persen mengatakan pembayaran harus tergantung pada jenis dan kualitas pekerjaan. Hampir sepertiga pengusaha mengatakan laki-laki harus dibayar lebih tinggi sekalipun perempuan dan laki-laki melaksanakan pekerjaan yang sama dan persepsi ini dapat mempengaruhi bagaimana upah ditentukan, dengan kemungkinan hasil perempuan yang menerima upah lebih rendah. Sementara banyak jenis pekerjaan yang dilaksanakan oleh pekerja rumahan, jenis pekerjaan yang dilaksanakan oleh perempuan mungkin dihargai rendah karena persepsi ini.

Pendapatan pekerja rumahan

Sebagaimana dijelaskan di bagian metodologi, guna untuk mendapatkan pemahaman tentang situasi pekerja rumahan dan perantara di sektor-sektor yang dicakup dalam penelitian ini, pekerja rumahan dan perantara juga diwawancarai. Pendapatan pekerja rumahan yang diwawancarai bervariasi di setiap daerah dan sektor dengan penghasilan tertinggi lebih dari Rp. 5 juta per bulan di sektor perabotan rumah tangga dan batik dan penghasilan terendah hanya kurang dari Rp. 250.000 per bulan di sektor batik (Gambar 17). Tingkat pendapatan terendah ditemukan di industri batik dan industri ini juga memberikan rata-rata penghasilan pekerja rumahan terendah, dengan kisaran pendapatan dominan antara Rp. 500.001-750.000 Rp per bulan. Hanya di sektor perabotan rumah tangga semua pekerja rumahan berpenghasilan di atas upah minimum (Tabel 6). pekerja rumahan di industri perabotan yang tercakup dalam penelitian ini semuanya laki-laki dan pada umumnya memiliki keterampilan khusus, misalnya mengukir. Ini mungkin menunjukkan bahwa keterampilan yang dibutuhkan untuk perabotan sangat dihargai dibandingkan dengan keterampilan yang dibutuhkan di sektor lain yang tercakup dalam penelitian ini. Misalnya, sektor batik juga memerlukan keterampilan khusus seperti menggambar lukisan di kain. Sementara ada 1 pekerja rumahan mendapatkan lebih dari Rp. 5.000.000, dan seorang pekerja lain menerima lebih dari Rp. 2.000.001 di sektor batik dan sarung, mayoritas menerima kurang dari Rp 1.500.000, dengan proporsi terbesar pekerja rumahan di sektor batik dan sarung (12) menerima antara Rp. 750.001 dan Rp. 1.000.000.

Rata-rata, pekerja rumahan ditemukan bekerja 51 jam per minggu (Tabel 7). Ini menunjukkan bahwa lebih dari sepertujuh pekerja rumahan yang diwawancarai tidak mendapatkan upah minimum meskipun bekerja penuh waktu.

Gambar 17 Distribusi pekerja rumahan menurut tingkat pendapatan per bulan



Tabel 6 Upah minimum regional dan pencapaian standar

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Sektor	Upah minimum (Rp./bulan)	Garis kemiskinan (Rp./bulan)	Ambang	Rasio pekerja rumahan di atas ambang di kolom (4)
Garmen	1.735.473	285.013	2.000.000	37,5
Kulit dan alas kaki	2.242.240		2.000.000	56,0
Batik dan sarung	1.145.000	273.056	1.000.000	25,8
Perabotan rumah tangga	1.000.000		1.000.000	100
Semua				54,8

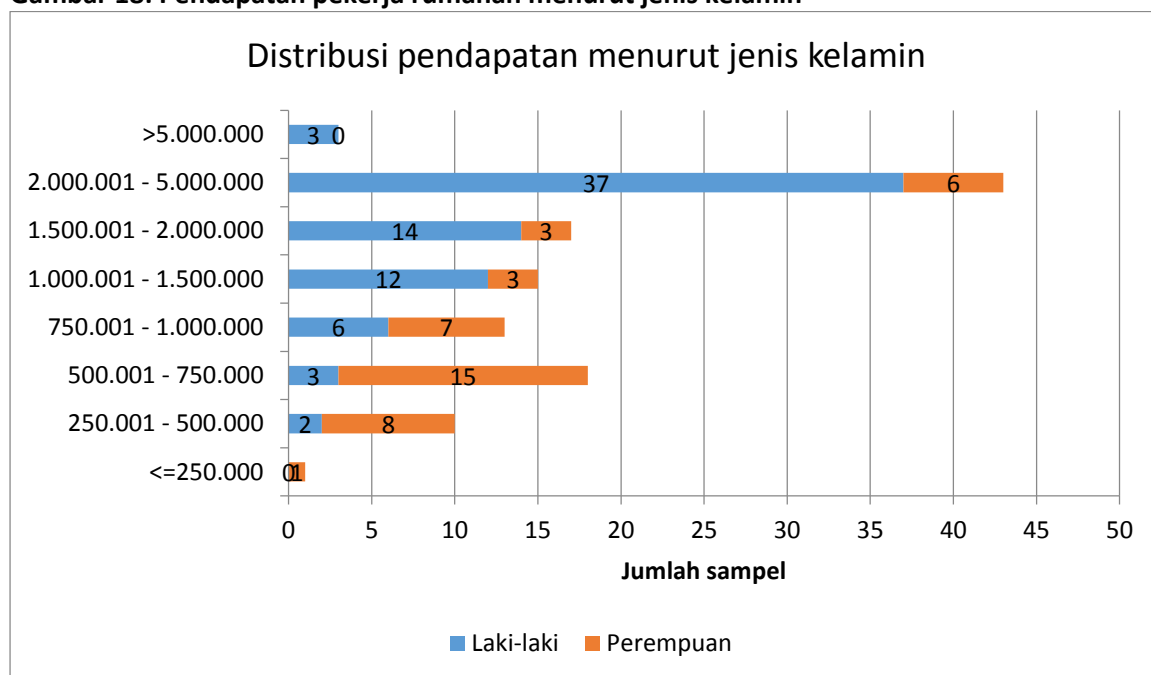
Tabel 7: Jam bekerja pekerja rumahan

Sektor	Jam kerja per minggu (jam)		
	Rata-rata	Minimal	Maksimal
Garmen	65	36	105
Kulit dan alas kaki	51	30	66
Batik dan sarung	38	20	72
Perabotan rumah tangga	48	48	48
Total Rata-rata	51	20	105

Sebagaimana ditunjukkan oleh Gambar 18, pekerja rumahan perempuan cenderung terkonsentrasi di kelompok berpenghasilan rendah, sedangkan laki-laki cenderung mendominasi kelompok pendapatan lebih tinggi. Secara keseluruhan, sekitar 62 persen pekerja rumahan yang diwawancarai berpenghasilan kurang dari Rp. 2.000.000 per bulan, dan 35 persen berpenghasilan kurang dari Rp.

1.000.000, jauh di bawah upah minimum kabupaten yang tercakup dalam penelitian ini (Rp. 2.242.240 di Bogor, Rp. 1.735.473 di Bandung , Rp. 1.145.000 di Pekalongan dan Rp. 1.000.000 di Jepara).

Gambar 18: Pendapatan pekerja rumahan menurut jenis kelamin



Pendapatan perantara

Penelitian ini juga melihat pendapatan perantara dan menemukan bahwa tingkat pendapatan bervariasi antar dan dalam sektor dengan yang terendah Rp. 1.000.000 per bulan di sektor batik dan perabotan rumah tangga, dan tertinggi Rp. 45 juta per bulan di sektor batik (Tabel 8). Sebagian perantara di kulit dan alas kaki berpenghasilan kurang dari upah minimum. Perantara di Bandung dan Pekalongan ditemukan memiliki pendapatan lebih tinggi dari pada perantara di Bogor dan Jepara. Secara umum, pendapatan perantara jauh lebih tinggi dari pada pendapatan pekerja rumahan. Meskipun tingkat pendapatan pekerja rumahan di sektor batik dan sarung dan sektor garmen secara umum lebih rendah, tingkat pendapatan perantara di sektor ini jauh lebih tinggi dari pada perantara di sektor kulit dan alas kaki dan sektor perabotan rumah tangga. Ketika melihat pendapatan perantara perempuan ditemukan memiliki pendapatan rata-rata lebih rendah dibandingkan laki-laki (Tabel 9). Sementara tidak ada perantara yang ditemukan di bawah garis kemiskinan.

Tabel 8: Pendapatan perantara per bulan

Sektor	Upah minimum (Rp.)	Haris kemiskinan (Rp)	Upah per bulan (Rp.)		
			Rata-rata	Minimal	Maksimal
Garmen	1.735.473	285.013	8.833.333	2,500,000	20,000,000
Kulit dan alas kaki	2.242.240		4.445.882	1,200,000	15,000,000
Batik dan sarung	1.145.000	273.056	9.933.846	1,000,000	45,000,000
Perabotan rumah tangga	1.000.000		4.555.556	1,000,000	10,000,000
Total rata-rata			6.481.429	1.000.000	45.000.000

*Kami tidak bisa memberikan jam kerja perantara karena kami tidak menanyakannya di dalam kuesioner “berapa jam mereka bekerja dalam sehari/seminggu?”

Tabel 9: Pendapatan perantara menurut jenis kelamin

	Laki-laki (37 perantara)	Perempuan (5 perantara)
Minimum	1.000.000	2.000.000
Maksimum	45.000.000	8.000.000
Mean	6.811.351	4.040.000

4.8 Pengaturan kerja

Pasokan bahan baku, peralatan, dan utilitas, dan pengiriman produk jadi

Penelitian ini menanyakan kepada pengusaha tentang pasokan bahan baku, peralatan dan utilitas. Pada umumnya tanggung jawab untuk peralatan dan biaya utilitas diserahkan kepada pekerja rumahan dan perantara, meskipun pengusaha cenderung bertanggung jawab atas bahan baku. Dalam hal bahan baku, 32 dari 45 pengusaha mengatakan mereka memasok bahan baku untuk perantara dan pekerja rumahan. Hanya 10 pengusaha mengatakan mereka memasok peralatan sementara 34 pengusaha mengatakan pekerja rumahan dan perantara bertanggung jawab atas peralatan. Hampir semua pengusaha (44) juga mengatakan pekerja rumahan dan perantara bertanggung jawab menanggung biaya utilitas.

Dalam hal produk jadi, sebagian besar pengusaha mengatakan produk dikirimkan oleh perantara atau pekerja rumahan. Ketika bertanya tentang pengiriman produk jadi kepada pekerja rumahan, dari 120 pekerja rumahan yang diwawancarai, 70 mengatakan mereka mengirimkan sendiri, sementara 44 mengatakan produk diambil oleh perantara/pengusaha. Satu pekerja rumahan mengatakan produk diambil oleh toko grosir, atau dikumpulkan di satu tempat. Dua pekerja rumahan menjelaskan bahwa mereka dikirim ke pekerja rumahan lainnya untuk menyelesaikan proses. Dua pekerja rumahan memiliki pengaturan yang fleksibel di mana pengusaha mereka dan mereka bergiliran dalam mengirimkan produk jadi.

Produk cacat atau rusak

Para pengusaha ditanya apakah mereka memiliki perjanjian dengan perantara dan pekerja rumahan mereka dalam hal produk cacat atau rusak. Tiga puluh lima pengusaha mengatakan pekerja rumahan dan perantara bertanggung jawab atas produk cacat atau produk yang tidak memenuhi standar. Sementara rincian perjanjian itu tidak disampaikan, wawancara dengan perantara dan pekerja rumahan juga menunjukkan bahwa perantara serta pekerja rumahan di sebagian besar kasus bertanggung jawab atas produk cacat atau produk yang tidak memenuhi standar, dan mereka harus menanggung biayanya.

4.9 Perlindungan dan kesejahteraan

Usia minimum

Penelitian ini bertanya kepada pengusaha apakah mereka mengharuskan perantara mereka untuk menerapkan usia minimum ketika merekrut pekerja rumahan. Jarang pengusaha yang memiliki persyaratan terkait dengan memastikan perlindungan dan kesejahteraan pekerja. Misalnya, 3 dari 14

pengusaha (yang mempekerjakan perantara) mengharuskan perantara memverifikasi usia minimum, dan 3 dari 31 pengusaha (yang mempekerjakan pekerja rumahan) secara langsung memeriksa usia pekerja rumahan. Namun, menurut pengusaha, semua pekerja rumahan yang mereka perkerjakan adalah perempuan paruh baya yang memiliki anak-anak yang sudah besar.

Dalam hal memastikan usia minimum untuk perantara, pengusaha mengatakan semua perantara yang dipekerjakan oleh pengusaha berusia lebih dari 16 tahun dengan yang termuda adalah 16 dan yang tertua 43 tahun. Sebagian besar perantara adalah mantan pekerja rumahan.

Penelitian ini juga memeriksa praktik perantara dan menemukan bahwa lebih dari separuh perantara yang diwawancarai (63%) mengatakan mereka selalu memeriksa usia pekerja rumahan untuk menghindari mempekerjakan anak di bawah umur. Namun, perantara menyampaikan bahwa mungkin saja anak-anak membantu pekerjaan tersebut dan itu merupakan area yang sulit diperiksa karena pekerjaan berlangsung di rumah.

Keselamatan dan kesehatan kerja

Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang Alat Pelindung Diri No. PER.08/MEN/VII/2010, Pasal 2, 4, dan 5 menyatakan bahwa semua pekerja harus dilengkapi dengan peralatan pelindung diri untuk perlindungan dari bahaya di tempat kerja, pekerja harus dilatih cara menggunakan peralatan keselamatan dan diberi peringatan tentang kewajiban mereka untuk menggunakan peralatan keselamatan. UU Ketenagakerjaan No. 13 (2003) Pasal 35 menetapkan bahwa dalam mempekerjakan orang-orang yang tersedia untuk pekerjaan, pengusaha berkewajiban memberikan perlindungan yang mencakup perlindungan untuk kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan mereka, baik mental maupun fisik. Pasal 86 menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak mendapat perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, dan untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh dan untuk mewujudkan produktivitas optimal, skema kesehatan dan keselamatan kerja harus diselenggarakan. Pasal 87 lebih lanjut menyatakan bahwa setiap perusahaan berkewajiban untuk menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang akan diintegrasikan ke dalam sistem manajemen perusahaan.

Karena tempat kerja pekerja rumahan adalah rumah mereka sendiri di mana anggota keluarga mereka termasuk orang lanjut usia dan anak-anak juga berada di sana, maka penting untuk menjamin keamanan tempat kerja mereka. Dalam penelitian ini, hanya 2 pengusaha yang memberikan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja kepada pekerja rumahan dan perantara yang mereka pekerjakan. Mayoritas pengusaha saat ini tidak memberikan pelatihan atau bimbingan tentang keselamatan dan kesehatan kerja. Namun, itu merupakan area penting dari pekerjaan karena kecelakaan atau penyakit karena kerja bisa berdampak negatif terhadap produksi para pekerja ini, yang dapat menunda penyelesaian pekerjaan oleh pekerja rumahan.

Jam kerja, istirahat dan cuti

UU Ketenagakerjaan No. 13 (2003) Pasal 79 mengatur bahwa pengusaha berkewajiban memperbolehkan pekerja/buruh mereka untuk beristirahat dan cuti, yang meliputi:

- Waktu istirahat antara jam kerja sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja
- Waktu istirahat mingguan adalah 1 hari setelah 6 hari kerja dalam seminggu atau 2 hari setelah 5 hari kerja dalam seminggu
- Cuti tahunan adalah 12 hari kerja setelah pekerja/buruh bekerja selama 12 bulan berturut-turut

- Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan, yang dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

UU Ketenagakerjaan No. 13 (2003) Pasal 85 lebih lanjut menyatakan pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari libur resmi. Pengusaha boleh mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari libur resmi jika jenis dan sifat... Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berkewajiban membayar upah lembur.

Menurut pengusaha yang diwawancarai, isu-isu yang berkaitan dengan jam kerja dan cuti tidak dicantumkan di dalam perjanjian dengan pekerja rumahan. Pengusaha dan perantara juga ditemukan memberikan pesanan kerja untuk pekerja rumahan pada hari libur nasional.

Karena pekerja rumahan bekerja di rumah dan memiliki jam kerja yang fleksibel, maka lazim bahwa tidak ada perhatian yang diberikan kepada jam kerja dan waktu istirahat dan cuti pekerja rumahan. Namun, penting bagi pengusaha serta perantara untuk berupaya menuju penerapan waktu istirahat yang teratur, jam kerja biasa (40 jam per minggu) dan hak cuti sehingga kesejahteraan pekerja rumahan terjaga yang juga diperlukan bagi mereka untuk berkontribusi pada peningkatan produktivitas untuk perusahaan.

Asuransi kesehatan dan perlindungan persalinan

Pengusaha ditanya tentang penyediaan akses bagi pekerja rumahan ke skema perlindungan sosial seperti asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan, dan cuti melahirkan. Penelitian ini menemukan bahwa tidak ada pengusaha yang memberikan asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan cuti melahirkan untuk pekerja rumahan. Namun, beberapa pengusaha menyampaikan bahwa mereka memberikan dukungan keuangan untuk menutup biaya pengobatan untuk penyakit serius.

UU Ketenagakerjaan No. 13 (2003), Pasal 82 (1) menetapkan bahwa pekerja/buruh perempuan berhak atas waktu istirahat 1,5 bulan sebelum waktu mereka diperkirakan oleh dokter kandungan atau bidan untuk melahirkan bayi dan waktu istirahat 1,5 bulan lagi setelahnya. Pengusaha ditanya tentang tindakan yang mereka ambil ketika pekerja rumahan hamil. Dari 31 pengusaha yang mempekerjakan pekerja rumahan secara langsung, jumlah terbesar pengusaha (16) menjawab “tergantung pada kemauan pekerja rumahan untuk bekerja” yang menunjukkan bahwa jika pekerja rumahan ingin tetap bekerja, mereka dapat bekerja dan mendapatkan upah untuk output yang dihasilkan seperti biasa, sementara 6 menyatakan “memberhentikan segera”. Meskipun tidak ada pemberi kerja yang memberikan cuti bersalin, 6 pengusaha mengatakan mereka memberikan cuti hamil tidak berbayar selama 1 bulan. Di antara 14 pengusaha yang bekerja dengan perantara, 3 menyatakan bahwa “tergantung pada kemauan perantara untuk bekerja” dan 3 menjawab “memberhentikan ketika mereka akan melahirkan”. Satu pemberi kerja menyatakan bahwa mereka memberikan cuti hamil tidak berbayar selama 1 bulan. Tanggapan pengusaha lainnya meliputi “tergantung pada jenis pekerjaan” dan “tidak pernah memiliki pekerja hamil”.

Menurut UU Ketenagakerjaan No. 13 (2003), pekerja/buruh dan keluarganya masing-masing harus berhak atas jaminan sosial (Pasal 99), dan pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan guna meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh (Pasal 100). Sementara ada contoh pengusaha yang memberikan dukungan misalnya dukungan keuangan untuk biaya pengobatan, pengusaha pada umumnya tidak memberi pekerja rumahan mereka akses ke perlindungan sosial.

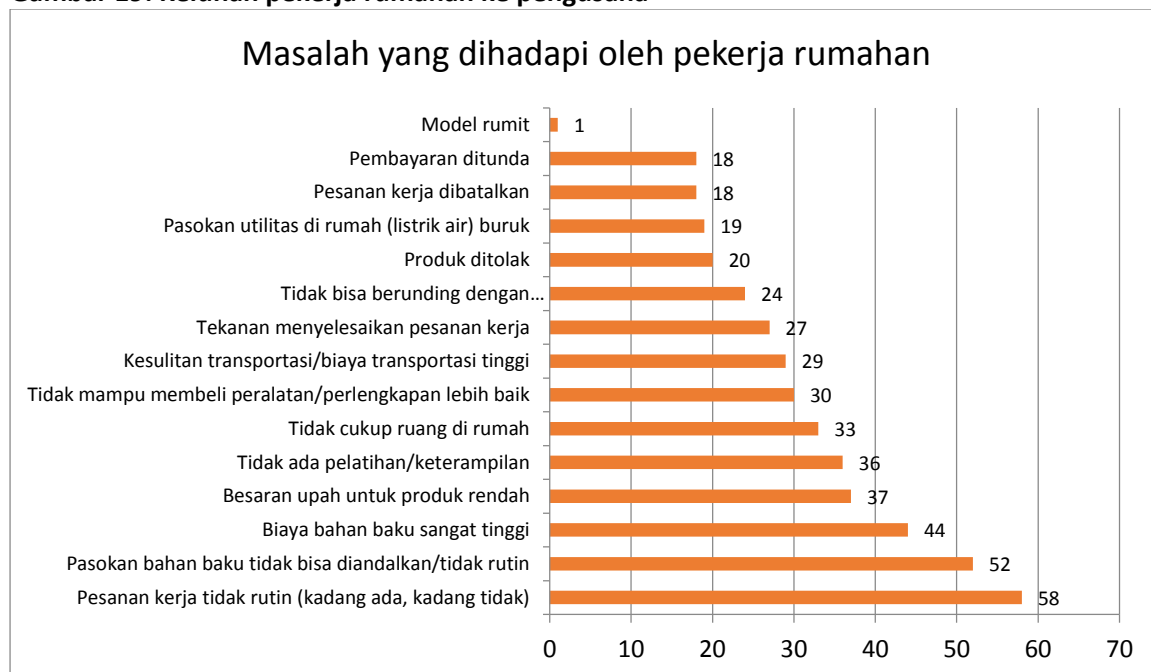
4.10 Dialog dengan pekerja rumahan dan perantara

Penelitian ini menanyakan kepada pengusaha apakah mereka memberitahu pekerja rumahan mereka tentang ketentuan-ketentuan yang relevan dari UU Ketenagakerjaan No. 13 (2003). Mayoritas tidak memberikan informasi dari UU Ketenagakerjaan dan hanya 2 dari 45 pengusaha mengatakan bahwa mereka memberikan informasi dari UU Ketenagakerjaan kepada pekerja rumahan yang mereka pekerjakan.

Penelitian ini menemukan bahwa 21 dari 31 pengusaha (67,7 persen) telah menerima umpan balik dari pekerja rumahan mengenai kondisi kerja mereka. Umpan balik tersebut meliputi tantangan yang dihadapi oleh pekerja rumahan misalnya kenaikan harga bahan baku, keterlambatan pengiriman bahan baku, pesanan kerja yang tidak rutin atau berkurang, proses produksi yang rumit, pengenalan desain baru, dan upah rendah.

Penelitian ini juga menanyakan kepada pekerja rumahan tentang tantangan yang dihadapi oleh mereka. Sebagaimana ditunjukkan di Gambar 19, tantangan terbesar adalah pesanan kerja yang tidak rutin, diikuti oleh pasokan bahan baku yang tidak dapat diandalkan, tingginya biaya bahan baku dan rendahnya besaran upah.

Gambar 19: Keluhan pekerja rumahan ke pengusaha



Pengusaha juga telah menerima umpan balik dari perantara. 11 dari 14 pengusaha yang mempekerjakan perantara menyampaikan bahwa mereka telah menerima umpan balik dari perantara yang mereka pekerjakan. Umpan balik tersebut meliputi kenaikan upah pekerja rumahan (paling sering), meningkatnya jumlah kontrak untuk menanggapi kenaikan harga bahan baku, bekerja dengan pekerja rumahan yang tidak mampu memproduksi sesuai dengan target yang juga berdampak pada ketepatan waktu pengiriman produk oleh perantara, dan pekerja rumahan mereka meminta kenaikan upah dan uang muka lebih banyak.

Dalam hal menanggapi tantangan-tantangan yang disampaikan oleh pekerja rumahan dan perantara, sebagian besar pengusaha (30 dari 31) mengatakan mereka biasanya tidak mengambil tindakan untuk menangani tantangan yang dihadapi oleh pekerja rumahan. Namun, beberapa pengusaha menyampaikan bahwa jika berkaitan dengan kenaikan upah, mereka akan memeriksa situasi

keuangan, dan jika mereka dapat mempertahankan tingkat keuntungan tertentu, maka mereka akan menaikkan upah. Untuk umpan balik yang berkaitan dengan isu-isu di luar kendali pengusaha misalnya fluktuasi pesanan, pengusaha menyampaikan bahwa mereka berusaha menjelaskan situasi tersebut kepada pekerja rumahan dan mendorong mereka untuk mencari pekerjaan dari perusahaan lain. Untuk tantangan yang disampaikan oleh perantara, pengusaha menjelaskan bahwa mereka biasanya mengadakan diskusi dengan perantara. Jika harga bahan baku naik, maka pengusaha menyesuaikan harga produk mereka. Untuk menaikkan uang muka untuk pekerja rumahan (untuk membeli bahan baku), pengusaha menanggapi positif selama pekerja rumahan memiliki kredibilitas. Untuk menangani pekerja rumahan yang tidak memenuhi target kerja, pengusaha dan perantara memberikan peringatan dan mendorong mereka untuk bekerja lebih efisien. Selain itu, sebagian besar pengusaha (yang mempekerjakan perantara) menyampaikan bahwa mereka memberitahukan kepada perantara bila tidak ada pesanan/pekerjaan yang harus dikerjakan, sehingga perantara bisa menghubungi perusahaan lain untuk mendapatkan pesanan kerja.

4.11 Pemutusan hubungan kerja

Meskipun pengusaha tidak memiliki perjanjian tertulis, mereka memiliki perjanjian lisan dengan pekerja rumahan dan perantara berdasarkan pada pekerjaan, dan bukan jangka waktu. Dalam penelitian ini pengusaha menyampaikan tentang pengalaman mereka dalam memutus hubungan kerja dengan pekerja rumahan. Lebih dari sepertiga pengusaha mengatakan mereka secara sepihak memutus hubungan kerja dengan pekerja rumahan. Mengenai alasan memutus hubungan kerja, keterlambatan pengiriman merupakan penyebab terbesar pemutusan kerja. Alasan permintaan kenaikan upah oleh pekerja rumahan, yang seringkali ditakutkan oleh sebagian kalangan pekerja rumahan sebagai penyebab kehilangan pekerjaan, bukanlah alasan utama untuk pemutusan hubungan kerja. Mengenai perjanjian dengan perantara, pengusaha menyampaikan bahwa pemutusan perjanjian sepihak cukup sering terjadi, dan lebih dari tiga perempat pengusaha yang mempekerjakan perantara mengatakan mereka pernah memutuskan kontrak perantara. Alasan yang paling banyak disebutkan untuk pemutusan perjanjian itu adalah kenaikan upah (36% pengusaha yang mempekerjakan perantara). Alasan lainnya meliputi pelanggaran perjanjian, pelanggaran beberapa aturan (misalnya penggunaan bahan yang tidak sesuai kesepakatan), tidak memenuhi persyaratan pesanan (kualitas & waktu pengiriman), ketidakjujuran (misalnya penyalahgunaan bahan), dan produk sering rusak.

Sementara lebih dari sepertiga pengusaha memutuskan hubungan kerja dengan pekerja rumahan karena berbagai alasan misalnya keterlambatan pengiriman, pengusaha menyampaikan bahwa pemutusan tersebut biasanya tidak terjadi hanya dengan satu kejadian pekerjaan yang tidak memuaskan (misalnya keterlambatan pengiriman, dan sebagainya), dan pemutusan merupakan akibat dari berulang kali pekerjaan tidak memuaskan atau kesalahan fatal misalnya menjual produk (yang memiliki karakteristik khusus untuk pemasok) ke pengusaha lain atau menjual bahan ke orang lain. Untuk pekerjaan yang tidak memuaskan, pengusaha menyampaikan bahwa mereka cenderung memberi pekerja rumahan beberapa waktu tanpa kerja atau peluang untuk memperbaiki, tetapi untuk alasan seperti ketidakjujuran, sekali kejadian dapat langsung mengakibatkan pemutusan hubungan kerja.

5. Kesimpulan

Penelitian ini menegaskan bahwa perusahaan dalam semua ukuran dari mikro hingga besar mempekerjakan pekerja rumahan baik secara langsung ataupun melalui keterlibatan perantara terutama untuk menjaga efisiensi usaha. Banyak pengusaha memasok bahan baku tetapi mereka menyerahkan tanggung jawab memiliki peralatan dan menanggung biaya utilitas kepada pekerja rumahan. Mereka juga menyesuaikan jumlah pekerja rumahan tergantung pada pesanan kerja, yang

memungkinkan pengusaha untuk menghindari beban biaya operasional yang harus mereka tanggung jika mereka memiliki karyawan di tempat mereka.

Para pengusaha ini merekrut pekerja rumahan sebagian besar melalui rekomendasi dari seseorang atau ketika pekerja rumahan mendekati mereka untuk meminta pekerjaan. Sebagian pengusaha juga mempekerjakan mantan karyawan mereka yang memiliki keterampilan yang sesuai yang lebih memilih untuk bekerja di rumah setelah menikah. Mereka dipekerjakan secara informal dengan perjanjian lisan yang mencakup informasi tentang produk (misalnya desain, kuantitas), upah, dan jadwal pembayaran upah. Namun, pengusaha menyimpan catatan pengusaha dan perantara untuk melacak pesanan kerja dan untuk memetakan pekerja berkeahlian khusus.

Pengusaha secara umum belum memperhatikan untuk mematuhi undang-undang ketenagakerjaan. Meskipun banyak pengusaha memperhatikan usia pekerja untuk menghindari mempekerjakan pekerja anak, sebagian besar pengusaha belum memperhatikan kesejahteraan pekerja rumahan atau perantara dan mereka belum menyampaikan informasi tentang undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia, mereka belum memberikan pelatihan termasuk pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja, mereka tidak mengacu pada upah minimum karena upah minimum dianggap berlaku hanya untuk pekerja tetap saja. Mereka juga tidak memberikan dukungan asuransi kesehatan atau kecelakaan meskipun beberapa menyampaikan bahwa mereka dapat memberikan dukungan keuangan dalam kasus cedera parah. Tantangan terbesar yang dimiliki oleh pengusaha untuk mempekerjakan pekerja rumahan adalah pengawasan mutu, namun, jarang terjadi pengusaha memberikan pelatihan.

Sebagaimana ditunjukkan oleh temuan, pengusaha belum memiliki atau terbatas perhatiannya untuk berupaya menuju kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan dan menjamin kesejahteraan pekerja saat pekerja menghadapi banyak tantangan misalnya upah rendah dan pesanan kerja yang tidak stabil. Karena pekerja ini berkontribusi pada operasi perusahaan, maka penting untuk meningkatkan kesadaran pengusaha tentang status pekerja rumahan sebagai pekerja dan mendorong berbagai upaya untuk meningkatkan kondisi kerja pekerja rumahan. Memperbaiki kondisi kerja pekerja rumahan sesungguhnya juga akan berdampak pada penguatan operasi perusahaan dengan semakin tingginya produktivitas dan semakin baiknya citra perusahaan.

6. Langkah ke depan

Memahami kontribusi perusahaan untuk menciptakan lapangan kerja dan pekerja untuk menyediakan tenaga kerja, maka penting untuk memperkuat kapasitas kedua belah pihak – perusahaan harus mempromosikan kerja layak melalui peningkatan kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan, dan pekerja harus memahami hak dan kewajiban mereka sebagai pekerja. Mungkin tidak memungkinkan bagi perusahaan yang mempekerjakan pekerja rumahan untuk secara langsung mewujudkan penerapan penuh standar untuk pekerja rumahan, tetapi langkah-langkah harus diambil untuk secara bertahap memperbaiki situasi karena memastikan kesejahteraan semua pekerja adalah dasar untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dan pembangunan yang berkelanjutan. Upaya oleh semua pemangku kepentingan sangatlah penting dan masing-masing pemangku kepentingan dapat mulai dengan melakukan perbaikan di bidang di mana mereka dapat mencapai keberhasilan dengan cepat. Beberapa rekomendasi tercantum di bawah ini untuk dipertimbangkan untuk mengambil tindakan:

- Tingkatkan kesadaran di kalangan perusahaan dan perantara mengenai hak-hak pekerja rumahan dan kewajiban perusahaan untuk berupaya menuju kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan yang lebih baik ketika mempekerjakan pekerja rumahan dan perantara:
 - Peningkatan kesadaran harus dilakukan di berbagai tingkat dari pembeli internasional hingga pengusaha lokal yang beroperasi di sektor informal.

- Ciptakan kesadaran tentang perlunya memastikan kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan di kalangan pengusaha dan perantara di seluruh rantai produksi.
 - Pengusaha harus diberikan pengarahan atau pelatihan tentang kewajiban mereka misalnya usia minimum, upah minimum, jam kerja, dan kontrak.
- Pertahankan praktik baik yang saat ini dilakukan oleh pengusaha dan jadikan sebagai dasar untuk meningkatkan kondisi kerja pekerja rumahan dan kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan untuk pekerja rumahan:
 - Misalnya memeriksa usia perantara dan pekerja rumahan untuk menghindari mempekerjakan anak di bawah umur dan bekerja untuk memperbaiki situasi tersebut.
 - Menyimpan catatan pekerja rumahan, yang bisa digunakan lebih lanjut untuk mencatat informasi terkait pekerjaan lainnya, pembayaran upah, jam kerja, dan lain-lain, untuk memantau kemajuan ke arah peningkatan kondisi kerja.
- Ciptakan kesadaran tentang tujuan dan manfaat menggunakan kontrak tertulis dengan perantara dan pekerja rumahan yang mereka pekerjakan, dan promosikan penggunaan kontrak tertulis.
- Doronglah pengusaha agar berperan aktif dalam mempromosikan kerja layak bagi pekerja rumahan dengan memandu atau menetapkan persyaratan untuk perantara yang mereka pekerjakan, sehingga ketika perantara bekerja dengan pekerja rumahan, standar tertentu dapat dipatuhi (misalnya usia minimum, upah minimum, jam kerja, waktu istirahat, K3, dan sebagainya).
- Berupayalah menuju kerja layak bagi pekerja rumahan dan meningkatnya produktivitas untuk perusahaan:
 - Berikan pelatihan keterampilan dan keselamatan dan kesehatan kerja untuk pekerja rumahan yang bisa membawa situasi menang-menang. Pelatihan keterampilan akan meningkatkan kualitas produk dengan berkurangnya kemungkinan memiliki produk cacat. Pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja akan mempromosikan bagusnya kesehatan pekerja rumahan yang sangat penting bagi mereka untuk bekerja secara produktif.
 - Pelatihan dapat diselenggarakan bekerjasama dengan pemerintah daerah, atau perusahaan lain yang memiliki produk sejenis.
 - Upaya untuk mempromosikan kesehatan dapat juga dilakukan melalui berbagai cara misalnya penyebaran selebaran atau lembar informasi yang dirancang untuk memandu pekerja rumahan menciptakan lingkungan kerja yang sehat per sektor.
- Berikan pelatihan untuk pekerja rumahan yang mencakup topik-topik yang penting bagi pekerja rumahan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, termasuk pelatihan keterampilan dan pelatihan tentang prosedur kerja umum untuk bekerja secara efektif, dan sebagainya. Ini dapat membawa dampak positif pada produktivitas.

Untuk pemerintah:

- Akui bahwa pekerja rumahan adalah pekerja dan perjas status pekerja rumahan sebagai pekerja di kalangan pengusaha dan perantara untuk mempromosikan kepatuhan yang lebih baik terhadap standar ketenagakerjaan di kalangan pekerja rumahan.
- Kembangkan peraturan tentang pekerjaan rumahan yang sesuai, dan perjas berbagai aspek terkait dengan pekerjaan rumahan sehingga kewajiban berbagai pemangku kepentingan jelas sehingga semua pihak dapat berupaya menuju kerja layak bagi pekerja rumahan.
- Identifikasi dan simpanlah catatan perusahaan yang mempekerjakan pekerja rumahan untuk menilai situasi, menyebarkan informasi, dan memantau kemajuan dalam mempromosikan kerja layak bagi pekerja rumahan (misalnya mengharuskan perusahaan untuk mendaftarkan tentang mempekerjakan pekerja rumahan, membuat pangkalan data pekerja rumahan, dan lain-lain).

- Promosikan akses yang lebih baik ke perlindungan sosial oleh pekerja rumahan.
- Dengan berkonsultasi dengan pemangku kepentingan terkait, identifikasi bidang-bidang kerja dan langkah-langkah utama untuk mengatasi belum tercapainya kerja layak yang dihadapi oleh pekerja rumahan.
- Akui keterampilan khusus yang dimiliki oleh pekerja rumahan dan hargailah secara memadai. Jika keterampilan khusus diakui dan dihargai secara memadai, maka akan lebih mudah untuk menjamin pekerja. Ketika menilai keterampilan tertentu, hindari bias gender, misalnya memberikan nilai yang lebih rendah untuk keterampilan yang berkaitan dengan perempuan, dan memberikan nilai yang lebih tinggi untuk keterampilan yang berkaitan dengan laki-laki.
- Berikan dukungan kepada perusahaan untuk memperkuat operasi mereka sehingga perusahaan akan dapat lebih menerapkan kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan untuk pekerja rumahan. Jenis dukungan dapat mencakup:
 - Pelatihan atau saran tentang manajemen bisnis.
 - Peningkatan akses ke pasar.
 - Peningkatan akses ke modal.
 - Jaringan.