

Indonesia: Pekerja Rumahan dan Perusahaan – Temuan Survei

Di Indonesia pekerjaan informal merasuk ke sebagian besar sektor ekonomi dan pekerjaan rumahan merupakan salah satu jenis pekerjaan informal yang lazim dapat dilihat di sektor manufaktur. Pekerjaan rumahan didefinisikan sebagai pekerjaan yang dilaksanakan oleh seseorang, pekerja rumahan, yang bekerja di rumahnya atau di tempat lain pilihannya, selain tempat kerja pemberi kerja, untuk mendapatkan imbalan, yang menghasilkan produk atau jasa sebagaimana ditentukan oleh pemberi kerja, terlepas dari siapa yang menyediakan peralatan, bahan atau input lain yang digunakan (ILO Konvensi Pekerjaan Rumahan 1996 (No. 177)).

Kondisi khusus yang mencirikan pekerjaan rumahan, misalnya bekerja di rumah terisolasi dari orang lain, pengaturan kerja informal antara pekerja dan pemberi kerja/perantara mereka, menyulitkan pekerja rumahan untuk mengakses kerja layak dan banyak pekerja rumahan, yang sebagian besar perempuan dari keluarga miskin, bekerja dalam kondisi kerja di bawah standar dengan upah rendah, jam kerja panjang dan akses terbatas ke perlindungan sosial dan hukum. Menyadari perlunya meningkatkan kondisi kerja pekerja rumahan, Kantor ILO untuk Indonesia dan Timor-Leste telah meningkatkan kesadaran tentang pekerja rumahan. Mengadvokasi kondisi kerja yang lebih baik untuk pekerja rumahan memerlukan membangun pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana perusahaan dan pekerja rumahan saling berinteraksi.

Laporan singkat ini menyajikan temuan dari sebuah survei terhadap 31 perusahaan di 5 provinsi di Indonesia. Laporan singkat ini menyampaikan informasi tentang karakteristik perusahaan dan memberikan informasi yang dapat digunakan untuk memperkuat daya saing perusahaan, sekaligus meningkatkan kesejahteraan pekerja yang merupakan mitra kerjasama perusahaan.

Kotak 1: Di dalam proyek MAMPU ILO

MAMPU – Akses ke Ketenagakerjaan dan Kerja Layak adalah sebuah proyek ILO yang fokus pada peningkatan akses perempuan ke kerja layak, terutama untuk pekerja rumahan. Proyek ini dibiayai oleh Departemen Luar Negeri dan Perdagangan Australia

melalui sebuah Program Pemberdayaan Perempuan Indonesia untuk Penanggulangan Kemiskinan (Maju Perempuan Indonesia untuk Penanggulangan Kemiskinan - MAMPU).

Proyek ini berupaya mendukung pemberdayaan perempuan melalui peningkatan kondisi kerja pekerja rumahan dan mendukung transisi mereka dari lapangan kerja informal ke formal. Proyek ini bekerja dengan pemerintah, serikat pekerja, asosiasi pengusaha dan organisasi masyarakat sipil untuk mengalihkan pengetahuan dan kemudian membangun kapasitas pekerja rumahan untuk meningkatkan kondisi kerja mereka. Proyek ini juga bekerja untuk meningkatkan data berbasis bukti untuk mendukung perencanaan dan pengembangan kebijakan dan program.

Sebuah survei perusahaan

Guna untuk menjelaskan perusahaan yang bekerja dengan pekerja rumahan di Indonesia, ILO melakukan sebuah penelitian yang melibatkan 31 perusahaan di 5 provinsi meliputi Sumatera Utara, Jawa Barat, Jawa Tengah, Yogyakarta dan Jawa Timur pada tahun 2015. Mempertimbangkan bahwa tidak banyak yang sudah diketahui tentang pekerja rumahan dan bahwa perusahaan yang bekerja dengan pekerja rumahan bisa sulit diidentifikasi, survei ini didasarkan pada acuan yang dikumpulkan dari survei terhadap 3.010 pekerja rumahan di Indonesia guna untuk menemukan perusahaan yang diwawancarai di dalam penelitian ini.¹

Penelitian survei yang dilakukan memiliki dua tujuan utama, yang meliputi mengidentifikasi karakteristik perusahaan yang bekerja dengan pekerja rumahan dan memahami bagaimana perusahaan dan pekerja rumahan bekerja sama. Secara khusus, penelitian ini dirancang untuk mengumpulkan informasi di bidang berikut:

1. Karakteristik perusahaan;
2. Pendapatan dan pengeluaran perusahaan;
3. Produksi dan lingkungan bisnis;
4. Hubungan antara perusahaan, perantara, dan pekerja rumahan.

¹ILO (2015) *Homeworkers in Indonesia*, Kantor ILO untuk Indonesia dan Timor-Leste, Jakarta.

Para responden penelitian ini mengisi kuesioner dengan 66 variabel. Pertanyaan-pertanyaan difokuskan pada pemahaman profil perusahaan di seluruh variabel yang meliputi, antara lain, jumlah pekerja, pengupahan pekerja, produktivitas tenaga kerja, dan pengaturan kontrak. Penelitian ini juga fokus pada memahami mekanisme yang dilalui oleh perusahaan untuk berinteraksi dengan pekerja rumahan, termasuk manfaat dan tantangan beroperasi di lingkungan usaha ini dan bagaimana perusahaan memberikan pelatihan dan spesifikasi kepada pekerja rumahan.

Kotak 2: Rangkuman temuan kunci

1. Perusahaan yang bekerja dengan pekerja rumahan cenderung bekerja di industri yang memiliki konsentrasi pekerja perempuan lebih tinggi.
2. Perusahaan yang bekerja dengan pekerja rumahan cenderung memiliki biaya tenaga kerja lebih rendah per pekerja dan tingkat yang produktivitas tenaga kerja lebih rendah.
3. Pekerja rumahan dibayar menggunakan sistem besaran per satuan yang ditentukan oleh pemberi kerja dan mereka mendapatkan sekitar sepertiga dari upah karyawan biasa yang dipekerjakan oleh perusahaan yang diwawancarai.
4. Rendahnya keterampilan pekerja rumahan memunculkan tantangan pada perusahaan, dengan cacat produk dan pengawasan mutu yang tercatat sebagai masalah yang paling sering dihadapi. Meskipun ada tantangan ini, namun jarang terjadi pemberi kerja memberikan pelatihan kepada pekerja rumahan.

Profil sampel

Menurut klasifikasi industri berdasarkan ukuran dari Badan Pusat Statistik Indonesia, usaha mikro memiliki 1 hingga 4 pekerja, perusahaan kecil memiliki 5 hingga 19 pekerja, perusahaan menengah memiliki 20 hingga 99 pekerja dan perusahaan besar memiliki 100 pekerja atau lebih. Tabel 1 menyajikan karakteristik sampel sesuai dengan ukuran perusahaan. Perusahaan yang termasuk dalam sampel ini adalah perusahaan menengah atau mikro yang paling umum, yang keduanya lazim disubkontrak oleh perusahaan yang lebih besar (lihat kotak 3).

Tabel 1: Ukuran perusahaan

Ukuran perusahaan	Jumlah	Persen
Mikro - 1 hingga 4 pekerja	11	35,5%
Kecil - 5 hingga 19 pekerja	7	22,6%
Menengah - 20 hingga 99	9	29,0%

pekerja		
Besar - 100 pekerja atau lebih	4	12,9%
Total	31	100,0%

Sumber: ILO (2015) *ILO survey of enterprises working with homeworkers*, Kantor ILO untuk Indonesia dan Timor-Leste, Jakarta

Mayoritas perusahaan yang diwawancarai dalam penelitian ini dimiliki oleh perorangan dan memiliki status non-formal (lihat tabel 2). Ada juga beberapa perusahaan yang diwawancarai yang termasuk dalam kategori "lainnya", yang memiliki status non-legal yang dikenal sebagai "usaha dagang" (sejenis usaha perdagangan). Hanya sebagian kecil dari perusahaan yang diwawancarai yang merupakan perusahaan terdaftar secara formal (PT atau CV).

Tabel 2: Status hukum perusahaan

Status hukum	Jumlah	Persen
PT	4	12,9%
CV	7	22,6%
Koperasi	0	0,0%
Perorangan	16	51,6%
Lainnya	4	12,9%
Total	31	100,0%

Source: ILO (2015) *ILO survey of enterprises working with homeworkers*, Kantor ILO untuk Indonesia dan Timor-Leste, Jakarta

Tabel 3 memberikan gambaran sampel menurut klasifikasi industri. Data menunjukkan bahwa perusahaan yang diwawancarai dalam survei ini paling lazim terlibat dalam industri padat karya, misalnya pakaian jadi, alas kaki dan manufaktur lainnya untuk penggunaan pribadi. Perusahaan yang juga lazim di sektor padat sumber daya, terutama dalam pengolahan berbagai jenis makanan. Kurang lazim perusahaan-perusahaan tersebut terlibat dalam industri padat modal.

Tabel 3: Sektor perusahaan

Sektor	Jumlah	Persen
Makanan dan minuman	5	16,1%
Tekstil	0	0,0%
Pakaian jadi	11	35,5%
Alas kaki	4	12,9%
Perkayuan	1	3,2%
Manufaktur lain	10	32,3%
Total	31	100,0%

Source: ILO (2015) *ILO survey of enterprises working with homeworkers*, Kantor ILO untuk Indonesia dan Timor-Leste, Jakarta

Kotak 3: Manufaktur di Indonesia

Sektor manufaktur di Indonesia ditandai oleh sejumlah kecil perusahaan besar, dengan jumlah perusahaan skala mikro dan kecil jauh melampaui perusahaan berskala lebih besar (lihat tabel A). Ekspansi perusahaan besar dan menengah, dalam hal pertumbuhan ekonomi dan lapangan kerja, belum kuat seperti yang diinginkan.²

Tabel B: Statistik sektor manufaktur di Indonesia, 2013

Klasifikasi	Jumlah perusahaan	Jumlah pekerja
Mikro dan kecil (1-19 pekerja)	3.418.366	9.734.111
Menengah (20-99 pekerja)	16599	690.130
Besar (100 plus pekerja)	7099	4.314.782
Total	3.442.064	14.739.023

Sumber: BPS (2013) *Survey of micro and small enterprises in the manufacturing sector*, Badan Pusat Statistik, Jakarta; BPS (2013) *Survey of medium and large enterprises in the manufacturing sector*, Badan Pusat Statistik, Jakarta.

Sebagai gambaran, antara tahun 2004 dan 2013, pertumbuhan lapangan kerja di perusahaan-perusahaan manufaktur besar dan menengah di sektor manufaktur hanya menyumbang 10% pertumbuhan lapangan kerja di sektor ini, dengan sisa 90% penciptaan lapangan pekerjaan manufaktur di usaha mikro dan kecil. Tren ini menunjukkan bahwa pertumbuhan lapangan kerja di sektor manufaktur sebagian besar terkait dengan semakin tingginya angka penyerapan tenaga kerja di perusahaan mikro dan kecil. Relatif kecilnya jumlah perusahaan besar dan melimpahnya industri mikro dan kecil menunjukkan tingginya tingkat konektivitas antara perusahaan dalam berbagai skala melalui penggunaan alihdaya, subkontrak, atau "sistem putting-out".

Perusahaan mempekerjakan berbagai jenis pekerja, termasuk karyawan biasa, perantara dan pekerja rumahan

Perusahaan dapat mempekerjakan berbagai jenis pekerja di berbagai kontrak kerja. Mereka dapat mempekerjakan karyawan biasa dan lepas untuk bekerja

di dalam perusahaan mereka, serta pekerja mandiri dan pekerja lain untuk memberikan berbagai jenis jasa ke perusahaan mereka, misalnya perantara dan pekerja rumahan. Perusahaan yang diwawancarai dalam penelitian ini cenderung bekerja di industri padat karya yang didominasi oleh perempuan, misalnya sektor pakaian jadi, dan mereka mempekerjakan pangsa perempuan yang lebih besar dibandingkan dengan situasi rata-rata untuk sektor manufaktur. Misalnya, 36,3% karyawan biasa di sektor manufaktur adalah perempuan pada bulan Agustus 2014, sementara lebih dari 60% karyawan biasa di perusahaan yang diwawancarai dalam penelitian ini adalah perempuan.

Secara umum, perantara yang dipekerjakan oleh perusahaan yang diwawancarai dalam penelitian ini cenderung laki-laki, sedangkan pekerja rumahan cenderung perempuan. Ini mungkin karena perantara pada umumnya terlibat dalam pengambilan dan pengiriman bahan baku dan produk jadi antara perusahaan dan rumah pekerja rumahan, yang membutuhkan kadar mobilitas yang tidak dimiliki oleh banyak perempuan karena tanggung jawab perawatan.

Perusahaan yang bekerja dengan sejumlah besar karyawan biasa yang dipekerjakan secara langsung di dalam perusahaan cenderung bekerja dengan proporsi pekerja rumahan yang lebih kecil. Sebaliknya, perusahaan yang bekerja dengan sejumlah besar pekerja rumahan cenderung memiliki proporsi kecil karyawan biasa yang langsung dipekerjakan di dalam perusahaan. Selain itu, perusahaan yang bekerja dengan sejumlah besar perantara cenderung juga bekerja dengan sejumlah besar pekerja rumahan.

Perusahaan yang diwawancarai dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa mereka cenderung memiliki pengaturan kerja informal dengan perantara dan pekerja rumahan, jarang sekali memiliki kontrak tertulis dan mayoritas pesanan kerja dikeluarkan melalui kontrak lisan. Secara lebih khusus, perusahaan melaporkan bahwa mereka mempekerjakan perantara dan pekerja rumahan berdasarkan kepercayaan, tanpa menggunakan kontrak tertulis.

Rata-rata penghasilan bulanan untuk karyawan biasa sebagaimana yang dilaporkan oleh perusahaan dalam penelitian ini adalah Rp. 1 juta dan pendapatan bulanan rata-rata pekerja rumahan adalah Rp. 340.000. Oleh karena itu, upah rata-rata yang diterima oleh karyawan biasa lebih tinggi dari pada pekerja rumahan, dengan pekerja rumahan berpenghasilan sekitar sepertiga upah karyawan biasa. Temuan dari penelitian ini menunjukkan

²Allen, E. (2015) *Labour and social trends in Indonesia 2014-2015: Strengthening competitiveness and productivity through decent work*, Kantor ILO untuk Indonesia dan Timor-Leste, Jakarta.

bahwa karyawan biasa yang bekerja di dalam bangunan pabrik menerima upah di atas upah minimum provinsi, sementara pekerja rumahan memperoleh pendapatan yang menempatkan mereka hanya sedikit di atas garis kemiskinan.³ Perusahaan-perusahaan yang diwawancarai dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pengupahan pekerja rumahan biasanya ditentukan dengan menggunakan sistem besaran per satuan oleh pemberi kerja. Kecualibila perusahaan meminta pesanan yang terburu-buru, di mana perusahaan mungkin membayar bonus untuk penyelesaian pesanan kerja tepat waktu.

Perusahaan memberi pekerja rumahan bahan dan peralatan untuk memastikan konsistensi

Perusahaan yang diwawancarai dalam penelitian ini biasanya memberikan semua bahan yang diperlukan untuk produksi kepada pekerja rumahan, untuk memastikan konsistensi dalam produk yang diproduksi. Tabel 4 menguraikan berbagai jenis bahan dan alat yang diberikan kepada pekerja rumahan oleh perusahaan yang diwawancarai dalam penelitian ini. Di sektor pakaian jadi, perusahaan menyediakan bahan misalnya kain serta benang untuk menjahit. Di sektor pengolahan makanan, perusahaan menyediakan berbagai jenis makanan yang perlu dikupas atau dibuka sebelum diproses lebih lanjut. Di industri elektronik perusahaan memberi pekerja rumahan kabel dan berbagai suku cadang untuk dirakit.

Tabel 4: bahan yang diberikan kepada pekerja rumahan oleh perusahaan

Sektor	Deskripsi bahan	Deskripsi alat
Makanan	Udang, kepiting, ikan	Pisau, mangkok, timbangan, keranjang, termos es
Pakaian jadi	kain, benang katun, hiasan	Mesin jahit, jarum, gunting
Alas kaki	Kulit, cat, vinyl, lem,	Pahat, kuas, stasioner
Perkayuan	Kayu, cat	Gergaji
Furnitur	Kayu, cat	Alat pahat
Komputer dan elektronik	Logam, baut, plastik	Mesin, Gunting
Manufaktur lainnya	Rambut, lilin, benang katun, lem, pita, manik-manik, bulu	Jepitan, alat membatik, rak penggantung, jarum

Sumber: ILO (2015) *ILO survey of enterprises working with homeworkers*, Kantor ILO untuk Indonesia dan Timor-Leste, Jakarta

Alat juga diberikan kepada pekerja rumahan untuk mendukung produksi. Alat yang disediakan oleh perusahaan untuk pekerja rumahan meliputi mesin jahit, jarum, gunting dan pisau. Perusahaan yang diwawancarai dalam penelitian ini tidak mengharuskan pekerja rumahan memberikan deposit untuk alat atau bahan yang diberikan kepada pekerja rumahan.

Di mayoritas perusahaan yang diwawancarai, perusahaan mengendalikan pengadaan dan hubungan pembeli-penjual, serta proses yang berkaitan dengan desain produk, misalnya pola pemotongan. Proses yang dilakukan oleh pekerja rumahan difokuskan pada perakitan dan kegiatan finalisasi. Contohnya, di sektor pakaian jadi, perusahaan terlibat dalam pengadaan bahan baku dan pemotongan bagian-bagian, sementara pekerja rumahan menjahit untuk menyambungkan bagian-bagian pakaian, memotong benang yang longgar dan menyetrika pakaian.

Perusahaan yang bekerja dengan pekerja rumahan memiliki bagian biaya tenaga kerja yang tinggi di output, tetapi biaya tenaga kerja yang rendah per pekerja

Analisis biaya tenaga kerja di output dan biaya tenaga kerja per pekerja memberikan informasi penting tentang profil perusahaan dalam hal daya saing dan profitabilitas. Tabel 5 menyajikan data tentang indikator ini untuk sejumlah perusahaan terpilih yang bersedia berbagi data ini, serta data dari survei Badan Pusat Statistik Indonesia untuk perbandingan. Biaya tenaga kerja di output untuk perusahaan yang bekerja dengan pekerja rumahan berkisar antara 15% hingga 32%, yang adalah tinggi dibandingkan dengan perkiraan untuk perusahaan besar dan menengah, tetapi rendah dibandingkan dengan perkiraan untuk perusahaan mikro dan kecil dari survei Badan Pusat Statistik Indonesia. Ini mungkin karena sifat padat karya pekerjaan rumahan.

³Pada bulan September 2014 rata-rata garis kemiskinan nasional untuk Indonesia adalah Rp.312.328.

Tabel 5: Biaya tenaga kerja di output dan per pekerja⁴

Sektor	Rasio biaya naker di output	Biaya naker per pekerja
Data: Survei ILO perusahaan yang bekerja dengan pekerja rumahan		
Contoh 1: syal (14 besar)	0,15	Rp. 10.044.444
Contoh 2: Tas vinyl (15 kecil)	0,30	Rp. 4.235.294
Contoh 3: Origami (17 men)	0,32	Rp. 19.560.000
Contoh4: Souvenir (32 men)	0,28	Rp. 7.242.857
Data: Survey BPS terhadap perusahaan besar dan menengah, 2013		
Pakaian jadi (14)	0,14	Rp. 21.000.000*
Kulit (15)	0,14	Rp. 30.000.000*
Kertas (17)	0,03	Rp. 36.346.000
manufaktur lain (32)	0,14	Rp. 28.000.000*
Semua perusahaan besar/men	0,05	Rp. 30.877.000
Data: Survey BPS terhadap perusahaan mikro dan kecil, 2013		
Pakaian jadi (14)	0,17	Rp. 17.573.241
Kulit (15)	0,41	Rp. 34.512.584
Kertas (17)	0,29	Rp.14.907.758
manufaktur lain (32)	0,18	Rp. 17.658.269
Semua perusahaan mikro/kecil	0,18	Rp.19.344.620

Sumber: Data pribadi penulis (perkiraan dibuat per tahun). Data tentang kompensasi pekerja mengacu pada karyawan, perantara dan pekerja rumahan; BPS (2013) Survey of large and medium manufacturing enterprises 2013, Badan Pusat Statistik, Jakarta. *Menandakan perkiraan dibulatkan; BPS (2013) Survey of micro and small enterprises 2013, Badan Pusat Statistik, Jakarta. Perkiraan biaya tenaga kerja per pekerja mencakup pekerja berbayar saja.

Data tentang biaya tenaga kerja per pekerja menyoroti bahwa perusahaan yang bekerja dengan pekerja rumahan cenderung memiliki biaya tenaga kerja lebih rendah per pekerja dari pada rata-rata perusahaan di Indonesia.

Perkiraan untuk produktivitas tenaga kerja dan pangsa nilai tambah tenaga kerja disajikan di Tabel 6. Data ini menyoroti bahwa perusahaan yang bekerja dengan pekerja rumahan cenderung memiliki tingkat

⁴Kode berdasarkan international standard classification of industry (ISIC) diberikan untuk memungkinkan pembaca memperbandingkan contoh yang diberikan dari survei dengan data dari Badan Pusat Statistik Indonesia. Selain itu, ukuran perusahaan dalam contoh tersebut dituliskan untuk tujuan serupa.

produktivitas tenaga kerja lebih rendah dibandingkan dengan situasi rata-rata untuk perusahaan berukuran sama, sebagaimana digambarkan oleh data dari Badan Pusat Statistik. Keunggulan dalam produktivitas tenaga kerja sangat penting guna meningkatkan daya saing perusahaan dan kesejahteraan pekerja. Secara khusus, keunggulan dalam produktivitas hendaknya berdampak positif pada upah dan kondisi kerja semua pekerja, termasuk pekerja rumahan, terutama jika upah dan peningkatan produktivitas berkaitan.

Tabel 6: Perkiraan nilai tambah dan produktivitas tenaga kerja⁵

Contoh perusahaan	Produktivitas tenaga kerja	Pangsa nilai tambah naker
Data: Survei ILO perusahaan yang bekerja dengan pekerja rumahan		
Contoh 1: syal (14 besar)	Rp. 57.777.777	17,4%
Contoh 2: Tas vinyl (15 kecil)	Rp. 8.075.294	52,4%
Contoh 3: Origami (17 men)	Rp. 34.654.285	56,4%
Contoh4: Souvenir (32 men)	Rp. 12.600.000	57,5%
Data: Survey BPS terhadap perusahaan besar dan menengah, 2013		
Pakaian jadi (14)	Rp. 96.236.000	21,8%
Kulit (15)	Rp. 105.538.000	28,4%
Kertas (17)	Rp. 435.937.000	8,3%
manufaktur lain (32)	Rp. 73.646.000	38,0%
Semua perusahaan besar/men	Rp. 294.778.000	10,5%
Data: Survey BPS terhadap perusahaan mikro dan kecil, 2013		
Pakaian jadi (14)	Rp. 27.139.000	42,0%
Kulit (15)	Rp. 29.185.000	88,9%
Kertas (17)	Rp. 13.709.000	58,3%
manufaktur lain (32)	Rp. 15.736.000	55,0%
Semua perusahaan mikro/kecil	Rp. 19.425.000	44,7%

Sumber: Data pribadi penulis. *data dibuat per tahun, BPS (2013) Survey of large and medium manufacturing enterprises

⁵Menurut Badan Pusat Statistik, biaya input atau biaya antara didefinisikan sebagai biaya bahan baku dan bahan pendukung, bahan bakar, bahan lain, jasa industri, sewa gedung, dan biaya jasa non-industri seperti biaya manajemen, promosi/iklan, dan lain-lain. Biaya tenaga kerja didefinisikan sebagai kompensasi pekerja dalam bentuk uang dan barang, termasuk upah, lembur, bonus, pensiun dan biaya non-upah lainnya. Output mengacu pada nilai total semua barang yang diolah yang meliputi produksi, listrik dijual, jasa industri, keuntungan, perubahan stok dan pendapatan lain. Nilai tambah didefinisikan sebagai pendapatan (output) dikurangi pengeluaran (input) dan oleh karena itu adalah kompensasi pekerja dan keuntungan perusahaan. Produktivitas tenaga kerja didefinisikan sebagai rasio nilai tambah dengan jumlah pekerja yang dibayar. Pangsa nilai tambah tenaga kerja mengacu pada kompensasi pekerja di nilai tambah.

2013, Badan Pusat Statistik, Jakarta; BPS (2013) *Survey of micro and small enterprises 2013*, Badan Pusat Statistik, Jakarta. *Perkiraan untuk produktivitas tenaga kerja di perusahaan mikro dan kecil mencakup pekerja berbayar dan tidak berbayar.

Analisis pangsa nilai tambah tenaga kerja menunjukkan bahwa perusahaan yang bekerja dengan pekerja rumahan cenderung memiliki pangsa nilai tambah ke pekerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan situasi rata-rata untuk ukuran perusahaan yang sama. Dalam istilah sederhana ini berarti bahwa margin keuntungan perusahaan yang bekerja dengan pekerja rumahan kecil. Karena margin keuntungan perusahaan yang diwawancarai kecil, mereka tidak mampu berinvestasi dalam meningkatkan mekanisme produksi mereka. Memang, mayoritas perusahaan yang diwawancarai mengindikasikan bahwa mereka ingin meningkatkan fasilitas mereka, tetapi mereka tidak memiliki modal untuk mendukung hal ini.

Kotak 4: Perusahaan manufaktur berukuran sedang dan “hilangnya si sedang”

Sektor manufaktur Indonesia mengalami fenomena yang dikenal sebagai “hilangnya si sedang”. Hilangnya si sedang adalah situasi yang mengacu pada keberadaan sebagian besar perusahaan kecil dan sejumlah relatif kecil perusahaan berukuran menengah.⁶ Jumlah perusahaan menengah di Indonesia memang kecil dan ada banyak alasan untuk fenomena “hilangnya si sedang” ini. Khususnya, terbatasnya akses ke pembiayaan merupakan salah satu alasan mengapa perusahaan mungkin tetap kecil. Alasan lain adalah bahwa perusahaan mungkin ingin “tetap kecil” untuk menghindari pajak dan kepatuhan terhadap peraturan lainnya, termasuk peraturan ketenagakerjaan.⁷ Dalam hal ini, penggunaan pekerja rumahan untuk produksi mungkin berperan dalam fenomena hilangnya si sedang di sektor manufaktur.

Secara khusus, perusahaan yang diwawancarai dalam penelitian ini cenderung langsung mempekerjakan sejumlah kecil karyawan yang bekerja di dalam lokasi perusahaan, serta sejumlah perantara dan pekerja rumahan yang bekerja di luar

lokasi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dapat bekerja dengan tenaga kerja yang lebih besar dari pada tenaga kerja yang mereka kontrak secara langsung sebagai karyawan. Oleh karena itu, penggunaan sistem putting-out, alihdaya dan pengaturan sub-kontrak mungkin merupakan faktor penting di balik terbatasnya ekspansi perusahaan manufaktur menengah di Indonesia.

Bila perusahaan yang bekerja dengan pekerja rumahan memformalkan dan menjadi berukuran menengah, dengan produksi yang dilaksanakan di pabrik alih-alih melalui pekerja rumahan, maka mereka akan tunduk pada inspeksi dan akan perlu mematuhi peraturan upah minimum dan peraturan tenaga kerja lainnya. Oleh karena itu, dorongan untuk “tetap kecil” dan “terbang di bawah radar” mungkin cukup kuat.

Tantangan paling lazim yang dilaporkan oleh perusahaan adalah tentang akses ke keuangan dan tentang keterampilan pekerja.

Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa tantangan yang paling lazim dihadapi oleh perusahaan adalah terkait dengan akses ke keuangan dan keterampilan pekerja. Dalam hal keterampilan, perusahaan melaporkan bahwa mereka menghadapi tantangan terkait dengan rendahnya keterampilan pekerja di daerah sekitar perusahaan atau tantangan terkait dengan mempertahankan pekerja yang memiliki tingkat dari keterampilan tinggi di dalam perusahaan mereka. Secara khusus, perusahaan mencatat bahwa keterampilan rendah bisa menjadi alasan untuk masalah yang mereka temui terkait dengan cacat produk dan kesalahpahaman tentang petunjuk dan jadwal kerja. Namun, mereka mengakui bahwa sulit untuk menemukan pekerja terampil yang bersedia untuk bekerja sebagai pekerja rumahan. Jika mereka memang menemukan pekerja terampil, maka pekerja ini sulit untuk dipertahankan sebagai pekerja rumahan. Oleh karena itu isu keterampilan rendah dan cacat produk merupakan masalah sulit untuk diatasi oleh perusahaan.

Ada berbagai cara perusahaan dapat memastikan bahwa produk yang diproduksi oleh pekerja rumahan sesuai dengan standar, yaitu melalui pemberian spesifikasi atau pelatihan. Spesifikasi atau pengenalan dapat digunakan untuk membentuk suatu pengukuran kualitas kerja, oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa pemberian penjelasan tentang spesifikasi merupakan suatu teknik pengawasan tidak langsung terhadap kualitas produk. Tabel 7 merangkum hasil penelitian ini.

⁶Menurut Badan Pusat Statistik, perusahaan mikro memiliki 1 hingga 4 pekerja, perusahaan kecil memiliki 5 hingga 19 pekerja, perusahaan menengah memiliki 20 hingga 99 pekerja dan perusahaan besar memiliki 100 pekerja atau lebih. Definisi ini berbeda dengan definisi ILO (menengah 50 hingga 250 pekerjadan kecil 10 hingga 50 karyawan). Lihat juga World Bank (2012) *Picking up the Pace: Reviving Growth in Indonesia's Manufacturing Sector*, World Bank, Jakarta.

⁷World Bank (2012) *Productivity performance in Indonesia's manufacturing sector*: Policy note 5, World Bank, Jakarta.

Pada umumnya, pengusaha melaporkan bahwa mereka memberikan spesifikasi karena ini merupakan aspek penting meminimalisir kesalahan dalam proses produksi. Meskipun pengusaha pada umumnya memberispesifikasi kepada pekerja rumahan, namun jarang terjadi mereka memberikan pelatihan.

Tabel 71: Pelatihan dan standar proses produksi

Variabel	Selalu	Terkadang	Tidak
Jumlah di sampel			
Spesifikasi tentang produksi	22	8	1
Keselamatan dan kesehatan kerja	8	6	17
Pelatihan keterampilan produksi	7	6	18
Persen di sampel			
Spesifikasi tentang produksi	71,0%	25,8%	3,2%
Keselamatan dan kesehatan kerja	25,8%	19,4%	54,8%
Pelatihan keterampilan produksi	22,6%	19,4%	58,0%

Sumber: ILO (2015) *ILO survey of enterprises working with homeworkers*, Kantor ILO untuk Indonesia dan Timor-Leste, Jakarta

Pemberi kerja memberikan instruksi untuk menghasilkan standar kualitas, alih-alih pelatihan untuk meningkatkan kapasitas pekerja rumahan.

Tekanan rantai pasokan dari pembeli juga menciptakan tantangan bisnis untuk pabrik. Berkenaan dengan hubungan pembeli, perusahaan melaporkan bahwa mereka sering tingkat ketidakpastian pesanan yang tinggi dari pembeli serta pesanan yang terburu-buru, yang keduanya mempersulit perusahaan untuk memenuhi harapan pembeli. Selain itu, biasa bagi perusahaan yang diwawancarai untuk menyoroti sanksi untuk cacat sebagai salah satu tantangan yang mereka hadapi. Sanksi menurunkan margin keuntungan, karena perusahaan harus menutup biaya produk cacat itu sendiri.

Selain tantangan standar yang ditemui oleh perusahaan dalam lingkungan bisnis, perusahaan yang bekerja dengan pekerja rumahan menghadapi tantangan lebih lanjut. Isu paling umum yang dilaporkan oleh perusahaan dalam bekerja dengan pekerja rumahan berkaitan dengan pengawasan kualitas dan penyelesaian pesanan kerja tepat waktu (lihat tabel 8). Pekerja rumahan melaksanakan pekerjaan mereka di rumah tanpa pengawasan langsung dari perusahaan, sehingga pengendalian kualitas dan jadwal untuk

penyelesaian produk seringkali di luar kendali perusahaan.

Tabel 8: Tantangan dalam bekerja dengan pekerja rumahan

Tantangan	Jumlah	Persen
Pencarian sumber bahan baku	3	9,6%
Pengendalian kualitas	14	45,2%
menemukan pekerja rumahan	4	12,9%
Penyelesaian produk tepat waktu	13	41,9%
keterampilan pekerja rendah	6	19,4%

Sumber: ILO (2015) *ILO survey of enterprises working with homeworkers*, Kantor ILO untuk Indonesia dan Timor-Leste, Jakarta

Tabel 9 menyajikan data tentang pasar yang dilayani oleh perusahaan yang diwawancarai dalam penelitian ini. Ditemukan bahwa mayoritas perusahaan yang diwawancarai memproduksi untuk pasar nasional (51,6%). Lazimnya makanan yang diproduksi oleh pekerja rumahan dijual di pasar lokal atau provinsi. Produk seperti pakaian dan kerajinan biasanya dijual di pasar provinsi atau nasional, sedangkan produk-produk seperti wig, bulu mata dan pakaian jadi untuk merek internasional menembus ke pasar internasional.

Tabel 9: Lokasi pasar untuk mana perusahaan memproduksi

Pasar	Jumlah	Persen
Provinsi	10	32,3%
Nasional	16	51,6%
Internasional	5	16,1%
Total	31	100,0

Sumber: ILO (2015) *ILO survey of enterprises working with homeworkers*, Kantor ILO untuk Indonesia dan Timor-Leste, Jakarta

Untuk informasi lebih lanjut, silahkan menghubungi:

Kantor ILO Jakarta
Menara Thamrin Lt. 22
Jl. M. H. Thamrin Kav. 3 – Jakarta 10250
Tel. +62 21 391 3112
Fax. +62 21 310 0766
Email: jakarta@ilo.org
Website: www.ilo.org/jakarta

