



International
Labour
Organization

Manual Pelatihan untuk Pelatih

Kerja Layak untuk Pekerja Rumah Tangga dan
Penghapusan Pekerja Rumah Tangga Anak

DAFTAR MANUAL DAN MODUL

1

KERJA LAYAK BAGI BEKERJA RUMAH TANGGA DI ASIA DAN PASIFIK: PANDUAN UNTUK PELATIH

2

MODUL TAMBAHAN 1: PEKERJA RUMAH TANGGA ANAK (PRTA)

3

MODUL TAMBAHAN 2: MENGELOLA KEUANGAN KELUARGA

4

MODUL TAMBAHAN 3: PENDIDIKAN ORANG DEWASA, FASILITASI DAN PENGORGANISASIAN PELATIHAN

5

KOMPILASI PERMAINAN PEMECAH KEBEKUAN

Panduan untuk Pelatih

Kerja layak bagi Pekerja Rumah Tangga di Asia dan Pasifik

Kerja layak bagi Pekerja Rumah Tangga di Asia dan Pasifik

Panduan untuk Pelatih

Diterbitkan oleh:

International Labour Organization dan International Domestic Workers Network

Daftar Isi

Pengantar	9
-----------	---

MODUL 1

Pekerjaan rumah tangga: Pekerjaan tidak seperti lainnya, pekerjaan seperti lainnya	11
---	-----------

PANDUAN

Kegiatan

Kegiatan 1.1	Apakah pekerjaan rumah tangga itu	14
Kegiatan 1.2	Pekerja rumah tangga: Gambaran nasional	16
Kegiatan 1.3	Mewawancarai pekerja rumah tangga	17
Kegiatan 1.4	Menguji sikap kita	19
Kegiatan 1.5	Nilai pekerjaan rumah tangga	22
Kegiatan 1.6	Mempromosikan pengakuan dan apresiasi terhadap nilai pekerjaan rumah tangga	23

Alat

Alat 1.1	Mensketsa apa yang kita ketahui tentang pekerja rumah tangga: gambaran nasional	25
Alat 1.2	Sampel kuesioner survei untuk pekerja rumah tangga	26

Lembar Peserta

Lembar Peserta 1.1	Pekerjaan rumah tangga: Pekerjaan tidak seperti lainnya, seperti lainnya pekerjaan lainnya	28
Lembar Peserta 1.2	Pekerja rumah tangga: Tinjauan singkat	32
Lembar Peserta 1.3	Pekerja rumah tangga menceritakan kisahnya	37
Lembar Peserta 1.4	Nilai pekerjaan rumah tangga	40
Lembar Peserta 1.5	Studi kasus: Mengubah mentalitas dan mengakui nilai pekerjaan rumah tangga	44

Modul 2

Kerja layak bagi pekerja rumah tangga: Apa dan bagaimana kita mencapainya?	45
---	-----------

PANDUAN

Kegiatan

Kegiatan 2.1	Sehari dalam kehidupan seorang pekerja rumah tangga	49
Kegiatan 2.2	Kerja layak bagi pekerja rumah tangga: Kesenjangan	51
Kegiatan 2.3	Menghentikan pelecehan dan eksploitasi pekerja rumah tangga	53

Kegiatan 2.4	Apa bunyi undang-undang kita? Pekerjaan rumah tangga dalam peraturan/perundang nasional	54
Kegiatan 2.5	Ke mana kita beranjak dari sini? Prioritas perbaikan hak-hak pekerja rumah tangga dalam praktik	56
Kegiatan 2.6	Ke mana kita beranjak dari sini? Prioritas perbaikan hak-hak pekerja rumah tangga dalam hukum	57
Kegiatan 2.7	Kampanye Ratifikasi Konvensi ILO No. 189	58

Alat

Alat 2.1	Hak-hak pekerja rumah tangga: Membandingkan hukum dan praktik kita dengan Konvensi No. 189	60
----------	--	----

Lembar Peserta

Lembar Peserta 2.1	Apa kerja layak: Apa artinya bagi pekerja rumah tangga	64
Lembar Peserta 2.2	Penghormatan dan martabat	69
Lembar Peserta 2.3	Kondisi kerja dan hidup layak	72
Lembar Peserta 2.4	Perlindungan untuk kelompok-kelompok pekerja rumah tangga tertentu	81
Lembar Peserta 2.5	Studi kasus: langkah-langkah Praktik dan hukum untuk mempromosikan kerja layak bagi pekerja rumah tangga	85
Lembar Peserta 2.6	Ratifikasi dan implementasi Konvensi ILO No.189	88

Modul 3

Kerja layak bagi pekerja rumah tangga: Bertindak Sekarang! 93

PANDUAN

Kegiatan

Kegiatan 3.1	Menghadapi tantangan	97
Kegiatan 3.2	Pengorganisasian – Mengidentifikasi hambatan	98
Kegiatan 3.3	Pengorganisasian – Mengatasi hambatan	99
Kegiatan 3.4	Mengembangkan strategi pengorganisasian	100
Kegiatan 3.5	Membentuk jaringan dan membangun aliansi	101
Kegiatan 3.6	Melobi sekutu Anda (untuk organisasi pekerja rumah tangga)	102
Kegiatan 3.7	Menyusun rencana aksi	104
Kegiatan 3.8	Membuat komitmen pribadi	106

Alat

Alat 3.1	Daftar Periksa untuk pengorganisasian pekerja rumah tangga	107
Alat 3.2	Apa yang dapat dilakukan serikat pekerja dan organisasi masyarakat sipil untuk mendukung pekerja rumah tangga	109
Alat 3.3	Peta jalan untuk pengembangan strategi pengorganisasian	110
Alat 3.4	Daftar Periksa: Membangun organisasi, menjalin aliansi	111
Alat 3.5	Alat SWOT	112
Alat 3.6	Jalan menuju perubahan	113

Lembar Peserta

Lembar Peserta	3.1	Menghadapi tantangan: Berorganisasilah, jangan menyerah	114
Lembar Peserta	3.2	Membangun organisasi, menjalin aliansi	121
Lembar Peserta	3.3	Studi kasus: pekerja rumah tangga berorganisasi dan membangun aliansi di seluruh dunia	125
Lembar Peserta	3.4	Perencanaan perubahan	130

Sumber Lain

Latihan untuk pengenalan peserta	132
Lembar evaluasi	134

Pengantar



Tujuan manual

Tujuan manual ini adalah untuk mendorong refleksi dan diskusi mengenai pekerjaan rumah tangga dan bagaimana cara kita dapat bekerja sama untuk:

- Mendapatkan pengakuan pekerjaan rumah tangga sebagai pekerjaan seperti pekerjaan lainnya.
- Menjamin penghormatan dan martabat pekerja rumah tangga.
- Mencapai kondisi kerja layak bagi pekerja rumah tangga.



Cara menggunakan manual ini

Manual ini utamanya adalah untuk pelatih dan dapat digunakan oleh organisasi, asosiasi dan kelompok pekerja rumah tangga, serikat pekerja, organisasi masyarakat sipil (CSO), organisasi pekerja migran, organisasi perempuan dan hak asasi manusia serta oleh organisasi pemerintah.

Manual ini terdiri dari tiga modul:

Modul 1 Pekerjaan rumah tangga: Pekerjaan tidak seperti lainnya, pekerjaan seperti lainnya

Modul 2 Kerja layak bagi pekerja rumah tangga: Apa dan bagaimana kita mencapainya?

Modul 3 Kerja layak bagi pekerja rumah tangga: Bertindak sekarang!

Setiap modul diawali dengan **Panduan** yang berisi tujuan, isi, catatan pelatih, rencana sesi dan daftar bahan dan peralatan.

Setiap modul dibagi ke dalam sesi-seri berikut kegiatan, alat dan lembar peserta. Sesi-sesi di sini dapat digunakan secara terpisah atau berurutan sebagai sebuah panduan lengkap langkah demi langkah untuk pelatihan dan lokakarya, kelompok belajar, sesi informasi, pertemuan dan rapat. Anda dapat memulai bagian permulaan dan melanjutkan dengan keseluruhan manual, atau memilih beberapa bagian saja yang bermanfaat untuk peserta dan yang sesuai dengan keadaan.



Perkenalan peserta

Cara yang tepat dan menyenangkan untuk memulai kelas adalah dengan kegiatan yang “mencairkan suasana” sehingga peserta dapat saling mengenal satu sama lain. Tiga kegiatan untuk perkenalan peserta bisa ditemukan di bagian akhir, setelah Modul 3. Anda bisa memilih salah satu, atau menggunakan kegiatan perkenalan lain yang sudah Anda biasa gunakan.

Agar selalu ingat dua hal: Perkenalkan diri Anda dan tambahkan waktu untuk kegiatan ini dalam rencana sesi Anda.



Kegiatan, alat dan lembar peserta

Tantangan kerja layak bagi pekerja rumah tangga – baik yang bekerja di negaranya sendiri maupun pekerja migran – adalah mengidentifikasi perubahan-perubahan yang diperlukan dan melakukan aksi untuk mewujudkan perubahan-perubahan yang diperlukan tersebut. Manual ini memiliki kegiatan yang banyak dan beragam berupa latihan-latihan, permainan dan diskusi untuk membantu pekerja rumah tangga dan para pendukungnya bersama-sama mendiskusikan tantangan kerja layak dan merencanakan aksi untuk mencapainya.

Setiap kegiatan dimulai dengan tujuan latihan dan tugas, baik untuk pelatih maupun peserta. “Tujuan” merupakan penjelasan mengenai apa yang akan dipelajari dari setiap kegiatan. Perhatikan tujuan-tujuan tersebut dengan seksama dan pikirkan bagaimana cara mencapainya. Di tiap awal sesi, jelaskan tujuan-tujuan tersebut secara singkat sehingga semua tahu apa yang akan dilakukan dan mengapa mereka melakukannya. “Kegiatan” meliputi: kerja kelompok, curah pendapat dan latihan dalam kelompok atau secara individual. Jangan ragu untuk mengubah atau menyesuaikan setiap kegiatan dalam manual ini, sesuai dengan profil, latar belakang, kebutuhan dan harapan para peserta.

Di setiap sesi disertakan satu atau dua **alat pelatihan** untuk membuat kegiatan berjalan lebih hidup dan menarik bagi peserta. Gunakan juga alat lain seperti video atau audio bilamana diperlukan. Jika memungkinkan, mintalah pekerja rumah tangga untuk membuat gambar atau foto situasi tertentu seperti bagaimana mereka bekerja dan dimana mereka tidur.

Lembar peserta memberi informasi, studi kasus, pengalaman dan praktik yang baik dan yang menjanjikan mengenai topik diskusi. Anda dapat menggunakannya untuk memperkenalkan sesi, mempersiapkan presentasi, dan memulai diskusi diantara para peserta. Anda juga dapat menambahkan studi kasus dan contoh berdasarkan pengalaman Anda sendiri dan/atau pengalaman organisasi dan aktivis PRT di negara Anda. Anda dapat memfotokopi dan mendistribusikan lembar peserta atau alat pelatihan yang dapat digunakan oleh peserta saat mereka melaksanakan kegiatan mereka sendiri. Bila peserta tidak dapat membaca, Anda dapat menggunakannya sebagai sumber ide untuk memandu apa yang Anda akan katakan atau sebagai bahan bercerita dan bacaan oleh pelatih atau peserta yang bisa membaca.

Di internet, Anda dapat menemukan banyak bahan mengenai semua aspek pekerjaan rumah tangga dan mengenai pengalaman yang kaya dan beragam dari pekerja rumah tangga di seluruh dunia yang telah berjuang untuk mendapatkan martabat dan hak-haknya. Referensi ke artikel utama, buku dan laman (*website*) diberikan dalam daftar sumber di akhir setiap lembar peserta. Anda juga dapat melihat *website* ILO (www.ilo.org), IDWF (www.idwfed.org) dan ITUC (www.ituc.org) untuk informasi terbaru dan berita.



CATATAN

Banyak pekerja memiliki pendidikan formal terbatas. Dengan penataan yang cermat, misalnya dengan menugaskan peserta yang memiliki kemampuan membaca untuk membantu sebagai fasilitator dan pelapor, sebagian besar kegiatan akan dapat berjalan dengan baik tanpa perlu membaca atau menulis apapun.



Kesimpulan, umpan balik dan evaluasi

Di akhir setiap sesi, rangkumlah poin-poin penting, yang mengidentifikasi setiap poin-poin kesepakatan dan ketidaksepakatan. Jangan abaikan adanya perbedaan pendapat. Satu hasil penting dari kegiatan pelatihan adalah kemampuan peserta untuk setuju atau tidak setuju, saling menghormati pandangan dan keyakinan satu sama lain.

Berikan waktu kepada peserta untuk memberikan umpan balik: Apa yang telah mereka pelajari? Apakah tujuan sesi tercapai? Dan apakah harapan mereka terpenuhi? Apakah mereka dapat berpartisipasi sepenuhnya dalam diskusi? Apakah mereka nyaman dengan kelompok dan pelatih/narasumber? Perbaiki apa yang diperlukan untuk membuat kegiatan pelatihan di masa mendatang lebih efektif? Sebuah lembar evaluasi di akhir manual ini bisa digunakan untuk mendapatkan umpan balik peserta.

MODUL 1

Pekerjaan rumah tangga:

Pekerjaan tidak seperti lainnya, pekerjaan seperti lainnya

PANDUAN



Tujuan

Setelah menyelesaikan modul ini, peserta akan mampu:

- Mencapai pemahaman bersama tentang definisi pekerjaan rumah tangga.
- Menjelaskan mengapa pekerjaan rumah tangga merupakan pekerjaan seperti pekerjaan lainnya dan mengapa pekerja rumah tangga harus diakui dan diperlakukan seperti semua pekerja lainnya.
- Mengusulkan cara-cara peningkatan kesadaran dan pengakuan terhadap hak-hak pekerja rumah tangga atas penghormatan dan martabat.



Daftar isi secara sekilas



Kegiatan

Kegiatan 1.1	Apakah pekerjaan rumah tangga itu? (Curah pendapat)
Kegiatan 1.2	Pekerja rumah tangga: Gambaran nasional (Kerja kelompok)
Kegiatan 1.3	Mewawancarai pekerja rumah tangga (Wawancara atau diskusi panel)
Kegiatan 1.4	Menguji sikap kita (latihan dalam pleno atau kerja kelompok)
Kegiatan 1.5	Nilai pekerjaan rumah tangga (Kerja kelompok)
Kegiatan 1.6	Mempromosikan pengakuan dan penghargaan terhadap nilai pekerjaan rumah tangga (Kerja kelompok)



Alat

Alat 1.1	Sketsa tentang apa yang kita ketahui tentang pekerja rumah tangga: gambaran nasional
Alat 1.2	Contoh kuesioner survei untuk pekerja rumah tangga



Lembar peserta

Lembar peserta 1.1	Pekerjaan rumah tangga: “Pekerjaan tidak seperti lainnya, pekerjaan seperti lainnya”
Lembar peserta 1.2	Pekerja rumah tangga: Sebuah tinjauan singkat
Lembar peserta 1.3	Pekerja rumah tangga menceritakan kisah mereka
Lembar peserta 1.4	Nilai pekerjaan rumah tangga
Lembar peserta 1.5	Studi kasus: Mengubah mentalitas dan mengakui nilai pekerjaan rumah tangga



Catatan untuk pelatih

- Bacalah kegiatan-kegiatan, alat dan lembar peserta dan pilihlah mana yang ingin Anda gunakan di dalam pelatihan.
- Persiapkan diri Anda untuk setiap sesi dan kegiatan. Pastikan Anda memiliki informasi yang dibutuhkan oleh peserta Anda, untuk dapat melihat situasi mereka dan untuk memutuskan perubahan yang mungkin mereka inginkan dan bagaimana mereka akan melakukannya.
- Anda mungkin perlu melakukan penelitian. Misalnya di Sesi 1, Anda perlu mengetahui situasi pekerja rumah tangga di negara Anda (yang merupakan warga negara dan, bila memungkinkan, pekerja rumah tangga migran). Jika memungkinkan, persiapkan lembar peserta Anda sendiri mengenai situasi pekerja rumah tangga di negara atau kota Anda. Seorang pelatih tidak perlu mengetahui segalanya; jika Anda merasa tidak cukup tahu tentang sebuah topik misalnya undang-undang mengenai pekerja rumah tangga di negara Anda, undanglah seorang narasumber – dari serikat pekerja, pemerintah, universitas dan lembaga penelitian, atau organisasi masyarakat sipil – untuk memberikan presentasi singkat dan melakukan sesi tanya jawab dengan peserta. Mintalah narasumber untuk membagikan lembar informasi mengenai poin-poin utama mereka atau dalam bentuk lain sehingga peserta bisa mengingat.
- Pastikan tidak ada pelatih atau narasumber berbicara selama lebih dari 15 menit berturut-turut. Terlalu banyak bicara itu membosankan, peserta akan tertidur dan mereka tidak akan datang lagi lain waktu.
- SELALU persiapkan materi dan periksalah peralatan SEBELUM sesi dimulai.



Usulan Rencana Sesi

Sesi 1 Apakah pekerjaan rumah tangga itu dan siapakah pekerja rumah tangga?

Durasi	4 sampai 6 jam (Tambahkan waktu untuk pengenalan dan rehat)
Waktu (menit)	Lembar pegangan peserta 1.1, 1.2, dan 1.3
5	Ucapan selamat datang dan tujuan sesi oleh pelatih
40	Kegiatan 1.1 Apakah pekerjaan rumah tangga itu? (Curah pendapat)
20	Presentasi tentang situasi nasional oleh pelatih atau narasumber, Tanya-Jawab
60	Kegiatan 1.2 Pekerja rumah tangga: Gambaran nasional (Kerja kelompok)
210	Kegiatan 1.3 Mewawancarai pekerja rumah tangga (Wawancara atau diskusi panel)
15	Kesimpulan dan umpan balik

Catatan: Kegiatan 1.3 – Opsi 1 dapat digunakan di dalam sesi jika peserta pelatihan adalah pekerja rumah tangga. Jika bukan, peserta dapat ke luar tempat pelatihan untuk bertemu dan mewawancarai pekerja rumah tangga. Sesuaikanlah jadwal, termasuk waktu untuk kembali ke lokasi pelatihan. Jika Opsi 2 (diskusi panel) digunakan, durasi kegiatan akan berkurang.

Sesi 2 Penghormatan dan martabat bagi pekerja rumah tangga: Meningkatkan kesadaran

Durasi	4 jam (Tambahkan waktu untuk pengenalan dan rehat)
Waktu (menit)	Lembar peserta 1.4 dan 1.5
5	Penyampaian selamat datang dan tujuan sesi oleh pelatih
80	Kegiatan 1.4 Meneliti sikap kita (latihan Pleno atau kerja kelompok)
60	Kegiatan 1.5 Nilai pekerjaan rumah tangga (Kerja kelompok)
80	Kegiatan 1.6 Mempromosikan pengakuan dan penghargaan terhadap nilai pekerjaan rumah tangga (Kerja kelompok)
15	Kesimpulan dan umpan balik



Bahan and perlengkapan

- Jika menggunakan Kegiatan B yakni Perkenalan peserta, kumpulkan guntingan koran/ majalah dan kartu pos yang berisi berbagai gambar (lihat Sumber Lain di akhir manual ini).
- Fotokopi Lembar peserta untuk dibagikan kepada peserta.
- Papan tulis atau flipchart dan spidol.
- Selotip.
- Kertas berwarna (kartu A4 dipotong setengah).
- Jika tersedia, komputer atau proyektor untuk presentasi *power point*.



Kegiatan 1.1 Apakah pekerjaan rumah tangga itu?

Tujuan	Untuk mendapatkan definisi bersama tentang pekerjaan rumah tangga
Durasi	40 menit



Bahan

- Papan tulis hitam/putih atau flipchart.
- Kartu berwarna atau setengah lembar kertas A4 (Opsional 2).
- Spidol berwarna (Opsional 2).



Lembar peserta

- Lembar peserta 1.1: Pekerjaan tidak seperti lainnya, pekerjaan seperti lainnya.
- Lembar peserta 1.2: Pekerjaan rumah tangga: Sebuah tinjauan singkat.



Tugas

Curah pendapat: Opsi 1 (40 menit)

1. Mulailah diskusi dengan menanyakan berapa banyak peserta yang mempekerjakan pekerja rumah tangga di rumah mereka. Garis-bawahi bahwa banyak dari kita memiliki pengalaman pribadi dan beragam dengan pekerja rumah tangga. (Catatan: Untuk pelatihan yang pesertanya terdiri dari pekerja rumah tangga saja, lewati pertanyaan ini.)
2. Mintalah peserta untuk menjelaskan secara singkat pekerjaan rumah tangga, mencatat kata-kata kunci di papan tulis, mengelompokkan ide-ide (jenis pekerjaan, kondisi kerja, profil, dll.)
3. Fasilitasi diskusi, yang mendorong peserta untuk menjelaskan atau mengklarifikasi ide-ide mereka.
4. Bila tidak ada ide-ide baru yang muncul, rangkumlah diskusi dengan mengajukan sebuah definisi pekerjaan rumah tangga dan pekerja rumah tangga untuk didiskusikan dan disepakati oleh semua peserta.
5. Tulislah definisi tersebut di sebuah *flipchart* dan tampilkan dengan jelas di ruang pertemuan tersebut. Kaitkan definisi ini dengan definisi di Konvensi No. 189 (lihat Lembar peserta 1.1), yang mencatat bahwa definisi di dalam Konvensi ini tentu saja luas, sehingga dapat mencakup semua jenis pekerjaan rumah tangga.

Curah pendapat: Opsi 2 (40 menit)

1. Mulailah diskusi dengan menanyakan berapa banyak peserta yang mempekerjakan pekerja rumah tangga di rumah mereka. Tekankan bahwa pengalaman pribadi kita tentang pekerja rumah tangga bisa jadi beragam. (Catatan: Untuk pelatihan yang pesertanya terdiri dari pekerja rumah tangga saja, lewati pertanyaan ini.)
2. Bagikan dua kartu berwarna atau dua lembar kertas ukuran setengah A4 kepada masing-masing peserta (hanya satu kartu jika ada lebih dari 20 peserta), dan jelaskan apa yang harus dilakukan.
3. Dalam lima menit, peserta diminta untuk mendeskripsikan pekerjaan rumah tangga dengan menuliskan sebuah kata atau frasa atau lukisan atau gambar di kartu/kertas tersebut.



CATATAN

Saat berdiskusi, berikan informasi dan contoh dari Lembar peserta 1.1, 1.2 dan 1.3

Selama 25-30 menit berikutnya:

4. Mintalah peserta untuk menampilkan kartu atau kertas mereka dan menjelaskan secara singkat kepada seluruh anggota kelompok mengenai apa yang mereka maksud.
5. Kelompokkan kartu/kertas di papan tulis hitam/putih atau dinding dan fasilitasilah diskusi yang mendorong peserta untuk bertukar pandangan.
6. Rangkumlah dan usulkan sebuah definisi untuk didiskusikan dan disepakati oleh semua peserta.
7. Tulislah definisi tersebut di sebuah kertas *flipchart* dan tampilkan secara mencolok di ruang pertemuan. Kaitkan definisi ini dengan definisi di Konvensi No. 189 (lihat Lembar peserta 1.1), tekankan bahwa definisi dalam Konvensi ini tentu saja luas, sehingga dapat mencakup semua jenis pekerjaan rumah tangga.



Kegiatan 1.2 Pekerja rumah tangga: Gambaran nasional

Tujuan	Untuk mengetahui apa yang kita ketahui tentang pekerja rumah tangga yang merupakan warga negara di mana dia bekerja dan pekerja rumah tangga migran.
Durasi	60 - 90 menit



Bahan

- Salinlah tabel dalam Alat 1.1 (*Membuat sketsa tentang apa yang kita tahu*) di sebuah *flipchart* untuk diisi oleh pelatih, ketika tanggapan diberikan oleh pelapor/presenter kelompok.
- *Flipchart* dan spidol.



Lembar peserta

- Lembar peserta 1.2: Pekerja rumah tangga: Sebuah tinjauan singkat.
- Alat 1.1: Membuat sketsa tentang apa yang kita ketahui.



Tugas

Langkah 1: Arahan dan kerja kelompok (30 menit)

1. Bagilah peserta ke dalam kelompok-kelompok kecil hingga lima sampai enam orang. Mintalah setiap kelompok untuk menunjuk seorang fasilitator dan seorang pelapor.
2. Katakan kepada kelompok-kelompok tersebut agar mengisi tabel, dan membuat daftar poin-poin untuk dipresentasikan dalam pleno.

Langkah 2: Laporan kelompok dan rangkuman (30 menit)

3. Dalam pleno, ajukan pertanyaan satu per satu, mintalah dua hingga tiga pelapor/presenter mempresentasikan jawaban kelompok mereka atas masing-masing pertanyaan. Pastikan para pelapor bergantian. Tandai tanggapan masing-masing kelompok di *flipchart*.
4. Lakukan konfirmasi/klarifikasi atas tanggapan-tanggapan, jika perlu bantu mereka menemukan jawabannya.
5. Rangkumlah hasil-hasil utama diskusi tersebut dan buatlah kesimpulan dengan menanyakan: Apakah jawaban-jawaban sesuai dengan kenyataan? Berapa banyak yang peserta ketahui tentang pekerjaan rumah tangga dan pekerja rumah tangga?

Langkah 3: Briefing - Opsional (30 menit)

6. Carilah apakah ada studi/penelitian yang telah dilakukan mengenai pekerja rumah tangga di negara tersebut dan siapkan sebuah rangkuman pendek (10 menit), yang mengidentifikasi poin-poin penting dan kesenjangan-kesenjangan utama. Anda juga dapat menggunakan kliping berita, artikel, iklan atau studi kasus untuk mengumpulkan informasi.
7. Undanglah seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai isu tersebut (misalnya dari serikat pekerja, organisasi perempuan, Kementerian Tenaga Kerja, atau universitas) untuk memberikan sebuah presentasi singkat – 15 menit – SETELAH kerja kelompok.





Kegiatan 1.3 Mewawancarai pekerja rumah tangga

Tujuan

Untuk mendapatkan informasi langsung dari pekerja rumah tangga mengenai pekerjaan dan kehidupan mereka



Opsi 1: Wawancara

CATATAN

Bila mayoritas peserta adalah pekerja rumah tangga, wawancara dapat dilakukan di tempat pelatihan. Jika tidak, secara berpasangan peserta perlu pergi keluar untuk bertemu dengan pekerja rumah tangga di pasar, taman, terminal bus, pusat perbelanjaan, pusat kegiatan keagamaan, pusat layanan atau penampungan untuk pekerja migran dan perempuan atau anggota serikat pekerja, dll. Berikan batasan waktu untuk kembali lagi ke tempat pelatihan untuk kegiatan berikutnya

Durasi

3 jam 30 menit hingga 4 jam 30 menit (Wawancara) atau 1 jam 30 menit (diskusi Panel)



Bahan dan persiapan

- Anda akan perlu menyesuaikan Alat 1.2. (contoh kuesioner survei) sesuai dengan konteks nasional/lokal Anda.
- Buatlah Fotokopi kuesioner yang sudah disesuaikan tersebut untuk peserta.
- Alas untuk menulis, pensil (untuk pewawancara) dan *flipchart* yang berisi ringkasan kuesioner untuk tabulasi hasil.



Lembar peserta

- Salinan kuesioner yang disesuaikan untuk peserta.
- Lembar peserta 1.2: Pekerja rumah tangga: Sebuah tinjauan singkat.
- Lembar peserta 1.3: Pekerja rumah tangga menceritakan kisah mereka.



Tugas

Langkah 1: Arahan (30 menit)

1. Bagikan kuesioner dan jelaskan isi kuesioner tersebut kepada peserta sehingga semua pertanyaan dipahami.
2. Bagilah peserta menjadi pasangan-pasangan dan mintalah masing-masing pasangan untuk mewawancarai sekurang-kurangnya dua pekerja rumah tangga:
 - a. Secara bergantian, masing-masing pasangan: Satu orang mengajukan pertanyaan, peserta satunya lagi mengisi ke dalam kuesioner
 - b. Diskusikan pedoman wawancara yang diberikan di bawah ini pada langkah 2

Langkah 2: Wawancara (120-180 menit)

3. Untuk setiap wawancara terapkan pedoman wawancara berikut ini:
 - ⇒ Perkenalkan diri Anda dan alasan melakukan wawancara tersebut.
 - ⇒ Mintalah izin kepada responden untuk melakukan wawancara dan beritahu mereka bahwa jawaban mereka akan dirahasiakan.
 - ⇒ Hormati privasi orang yang tidak ingin diwawancarai, atau yang tidak ingin menjawab pertanyaan-pertanyaan tertentu.

- ⇒ Pastikan wawancara tidak berlangsung lebih dari 30 menit.
- ⇒ Ucapkan terima kasih kepada pekerja rumah tangga yang diwawancarai atas waktunya dan berikan alamat kontak Anda untuk informasi lebih lanjut, jika memungkinkan.

Langkah 3: Tabulasi, diskusi dan rangkuman (60 menit)

4. Dalam persiapan untuk diskusi, mintalah setiap pasangan untuk menampilkan temuan-temuan utama mereka dalam poin-poin atau gambar di sebuah *flipchart*. Jika semua wawancara ditabulasikan, jumlahkan jawaban-jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan kuantitatif dan soroti jawaban-jawaban kualitatif yang signifikan.
5. Kumpulkan peserta dan bahaslah temuan-temuan utama, dengan meminta beberapa relawan untuk menyampaikan pengalaman mereka.

Rangkumlah temuan-temuan tersebut dan isilah bila ada kesenjangan-kesenjangan jika perlu. Jelaskan perbedaan pengalaman pekerja rumah tangga dalam pekerjaan dan kehidupan mereka. Simpulkan dengan sebuah pernyataan tentang pentingnya menjamin bahwa seluruh pekerja rumah tangga memiliki hak atas kondisi kerja dan kehidupan yang layak dan tanyakan apakah semuanya setuju.

Opsi 2: Diskusi Panel (bila peserta adalah lembaga-lembaga lain)

Durasi	90 menit
--------	----------

1. Buatlah diskusi panel dengan tiga hingga empat pekerja rumah tangga (lokal dan migran). Anda atau salah satu peserta dapat menjadi moderator.
2. Masing-masing panelis menyampaikan kisahnya. Berikan beberapa pertanyaan panduan (lihat Alat Pelatihan 1.2 dan Lembar Peserta 1.3) untuk membantu mereka mempersiapkan 5-8 menit presentasi.
3. Presentasi tersebut dilanjutkan dengan sesi tanya jawab dan diskusi umum.
4. Fasilitator menyimpulkan dan mengucapkan terima kasih kepada panelis karena telah berbagi cerita mereka dan kepada semua orang atas partisipasi mereka.



Kegiatan 1.4 Menguji sikap kita

Tujuan

Untuk mengkaji bagaimana sikap dan budaya mempengaruhi nilai yang melekat pada pekerjaan rumah tangga di masyarakat, dan untuk mengakui kontribusi berharga pekerja rumah tangga terhadap masyarakat dan keluarga.

Durasi

40 - 80 menit



Lembar peserta

- Lembar peserta 1.4: Nilai pekerjaan rumah tangga.



Tugas

Opsi 1: Latihan Pleno (80 menit)

1. Mintalah agar semua peserta berpindah ke salah satu sisi ruangan.
2. Bacakan setiap pernyataan (lihat contoh di bawah). Peserta yang setuju dengan pernyataan tersebut berpindah ke dinding seberang dan kelompokkan di sisi kiri; peserta yang tidak setuju berpindah melakukan hal yang sama di sisi kanan; peserta yang berada di antara keduanya memposisikan diri sesuai dengan kadar setuju/tidak setuju mereka.
3. Mintalah peserta untuk menjelaskan secara singkat mengapa mereka memposisikan diri demikian, dan doronglah perdebatan yang terus terang. Kemudian, bacakan pernyataan berikutnya dan ikuti prosedur yang sama.
4. Pada akhir latihan, mintalah peserta agar menyampaikan pandangan mereka mengenai sikap, persepsi, stereotip, tradisi dan budaya dan bagaimana semua ini berdampak pada bagaimana pekerja rumah tangga dipandang di dalam keluarga, komunitas dan masyarakat.

Opsi 2: Kerja Kelompok (40 menit untuk kerja kelompok, 40 menit untuk melaporkan dan menyimpulkan)

1. Bagilah peserta ke dalam kelompok-kelompok. Mintalah masing-masing menunjuk seorang fasilitator dan seorang pelapor/presenter.
2. Berikan kepada masing-masing kelompok daftar dari 5-6 pernyataan yang sama (lihat contoh di bawah).
3. Para anggota kelompok mempertimbangkan setiap pernyataan dan memutuskan apakah mereka, sebagai kelompok, setuju atau tidak setuju dengannya.
4. Dalam pleno, bacakan pernyataan pertama. Setiap pelapor menyampaikan pendapat kelompoknya dan penjelasan singkat, jika diperlukan. Setelah setiap pernyataan dibacakan, rangkumlah sebelum berlanjut ke pernyataan berikutnya.
5. Pada akhir pelaporan, mintalah peserta agar menyampaikan pandangan mereka mengenai sikap, persepsi, stereotip, tradisi dan budaya dan bagaimana semua ini berdampak pada pandangan keluarga, komunitas dan masyarakat terhadap PRT.

Respect, Dignity and Rights For Domestic Workers Now

ဆပ်.ယမ်သုခ်,လုံခြုံငြိမ်းချမ်းစွာ နှိပ်စက်ခံရမှုများကို ဖြေရှင်းရန်

အိမ်ထောင်ရေးအဖွဲ့အစည်းအသစ်များကို အလေးထားမှုချက်ချင်းပြု

เคารพศักดิ์ศรีคุ้มครองสิทธิแรงงานทำงานบ้าน

Contoh pernyataan

Pilihlah pernyataan-pernyataan yang paling cocok untuk peserta Anda. Anda tidak perlu menggunakan semua pernyataan dan juga dapat menyiapkan pernyataan baru. Jumlah pernyataan yang dibahas akan tergantung pada waktu yang tersedia:

1. Pekerjaan rumah tangga mungkin sulit, tetapi pekerjaan ini tidak memerlukan keterampilan, pelatihan atau pendidikan.
2. Jika pekerja rumah tangga harus dibayar lebih tinggi, mereka tidak akan mendapatkan pekerjaan.
3. Orang-orang yang bermigrasi untuk bekerja harus tahu apa yang akan mereka hadapi dan tidak boleh mengharapkan perlindungan dari pemerintah atau yang lain.
4. Pekerja rumah tangga harus dibayar lebih rendah dari pada pekerja pabrik atau kantor karena pekerjaan mereka tidak membutuhkan banyak keterampilan atau tingkat pendidikan/pelatihan yang tinggi.
 - a. Pekerja rumah tangga, terutama migran, harus bersyukur bahwa mereka masih dapat mendapatkan pekerjaan.
 - b. Pekerja rumah tangga sulit untuk diorganisir.
 - c. Pekerja rumah tangga lambat dalam memahami dan mengikuti instruksi.
 - d. Karena kurangnya pendidikan, sebagian besar pekerja rumah tangga bodoh, pasif dan pasrah atas nasib mereka.
 - e. Bahwa pekerja rumah tangga diperlakukan seperti anggota keluarga hanyalah mitos.
 - f. Pekerja rumah tangga tidak perlu dibayar lembur karena mereka memiliki cukup waktu untuk beristirahat, di antara tugas-tugas, di siang hari.
 - g. Sebagian besar majikan tidak menyadari bahwa pekerja rumah tangga mereka memiliki hak secara hukum.
 - h. Pekerja rumah tangga dibayar untuk mengikuti perintah majikan mereka dan keluarga tersebut.
 - i. Perempuan merupakan pekerja rumah tangga terbaik karena mereka orang rumahan dan perawat 'alami'.
 - j. Laki-laki mengambil pekerjaan rumah tangga bila mereka tidak mendapatkan pekerjaan lain.
 - k. Pekerjaan rumah tangga itu memalukan.

Bila menggunakan Opsi 2, guntinglah pernyataan-pernyataan ini (5 hingga 6 pernyataan) dan bagikan ke masing-masing kelompok.

Pekerjaan rumah tangga mungkin sulit, tetapi ia tidak memerlukan keterampilan, pelatihan atau pendidikan.
Jika pekerja rumah tangga harus dibayar lebih tinggi, mereka tidak akan mendapatkan pekerjaan.
Orang-orang yang bermigrasi untuk bekerja harus tahu apa yang akan mereka hadapi dan tidak boleh mengharapkan perlindungan dari pemerintah atau yang lain.
Pekerja rumah tangga harus dibayar lebih rendah dari pada pekerja pabrik atau kantor karena pekerjaan mereka tidak membutuhkan banyak keterampilan atau tingkat pendidikan/pelatihan yang tinggi.
Pekerja rumah tangga, terutama migran, harus bersyukur bahwa mereka masih dapat mendapatkan pekerjaan.
Pekerja rumah tangga sulit untuk diorganisir.
Pekerja rumah tangga lambat dalam memahami dan mengikuti instruksi.
Karena kurangnya pendidikan, sebagian besar pekerja rumah tangga bodoh, pasif dan pasrah atas nasib mereka
Bahwa pekerja rumah tangga diperlakukan seperti anggota keluarga hanyalah mitos.
Pekerja rumah tangga tidak perlu dibayar lembur karena mereka memiliki cukup waktu untuk beristirahat, di antara tugas-tugas, di siang hari.
Sebagian besar majikan tidak menyadari bahwa pekerja rumah tangga mereka memiliki hak secara hukum.
Pekerja rumah tangga dibayar untuk mengikuti perintah majikan mereka dan keluarga tersebut.
Perempuan merupakan pekerja rumah tangga terbaik karena mereka orang rumahan dan perawat 'alami'.
Laki-laki mengambil pekerjaan rumah tangga bila mereka tidak mendapatkan pekerjaan lain.
Pekerjaan rumah tangga itu memalukan.



Kegiatan 1.5 Nilai pekerjaan rumah tangga

Tujuan	Untuk memahami dan mengakui nilai pekerjaan rumah tangga
Durasi	60 menit



Bahan

- Flipchart.
- Spidol.



Lembar peserta

- Lembar peserta 1.4: Nilai pekerjaan rumah tangga.
- Lembar peserta 1.5: Studi kasus: Mengubah mentalitas dan mengakui nilai pekerjaan rumah tangga.



Tugas

Langkah 1: Arahan dan kerja kelompok (30 menit)

1. Bagilah peserta ke dalam kelompok-kelompok kecil dan mintalah masing-masing kelompok menunjuk seorang fasilitator dan seorang pelapor/presenter.
2. Mintalah kelompok-kelompok tersebut mendiskusikan kontribusi yang diberikan oleh pekerja rumah tangga kepada:
 - a. keluarga majikan mereka
 - b. keluarga mereka sendiri
 - c. komunitas dan masyarakat
 - d. perekonomian dan pembangunan nasional.
3. Pelapor mendaftarkan kontribusi-kontribusi di bawah a), b), c) dan d).

Langkah 2: Diskusi dan rangkuman (30 menit)

4. Mintalah beberapa pelapor untuk melaporkan salah satu kontribusi yang diidentifikasi oleh kelompok mereka dan memberikan penjelasan singkat (maksimal lima menit per pelapor). Mintalah pelapor-pelapor lain untuk menambahkan poin-poin yang belum muncul.
5. Rangkumlah dan isilah kesenjangan jika perlu. Mungkin bermanfaat untuk mengutip contoh, misalnya ketenangan pikiran dan kesejahteraan majikan dan keluarganya, penghematan dalam perawatan medis untuk orang lanjut usia atau kiriman uang dari pekerja rumah tangga migran. Ingatkan kembali kontribusi-kontribusi kunci dari Lembar pegangan peserta 1.4.
6. Simpulkan dengan sebuah pernyataan mengenai nilai pekerjaan rumah tangga dan tanyakan apakah semuanya setuju.



Kegiatan 1.6 Mempromosikan pengakuan dan penghargaan terhadap nilai pekerjaan rumah tangga

Tujuan	Untuk mengidentifikasi cara-cara mempromosikan pengakuan dan penghargaan terhadap nilai pekerjaan rumah tangga
Durasi	80 menit



Bahan

- Kertas A4 berwarna – dalam tiga warna berbeda – dipotong dua memanjang.
- Selotip.
- Persiapkan sebuah *flipchart* dengan format pelaporan, lihat Langkah 2.



Lembar peserta

- Lembar peserta 1.4: Nilai pekerjaan rumah tangga.
- Lembar peserta 1.5: Studi Kasus: Mengubah mentalitas dan mengakui nilai pekerjaan rumah tangga.



Tugas

Opsi 1: Kerja kelompok

Langkah 1: Arahan dan kerja kelompok (45 menit)

1. Bagilah peserta ke dalam kelompok-kelompok. Mintalah masing-masing menunjuk seorang fasilitator dan seorang pelapor.
2. Bagikan 12 lembar kertas yang sudah dibagi dua dari masing-masing warna (misalnya empat merah, empat biru dan empat kuning) kepada masing-masing kelompok. Tetapkan satu warna untuk Prioritas/Isu 1 (misalnya merah); warna kedua untuk Prioritas/Isu 2 (misalnya biru); dan yang terakhir, untuk Prioritas/Isu 3 (misalnya kuning).
3. Kelompok mendiskusikan dan menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut :
 - a. Apa tiga prioritas/isu utama yang harus ditangani dalam mempromosikan pengakuan dan penghargaan terhadap nilai pekerjaan rumah tangga dan kerja layak bagi pekerja rumah tangga? Pelapor menulis satu isu pada lembar berwarna yang relevan (yaitu, merah untuk yang pertama, biru untuk yang kedua, dan kuning untuk yang ketiga).
 - b. Sarankan cara-cara yang kongkrit, praktis dan realistis untuk menghadapi tantangan-tantangan ini (maksimal tiga untuk masing-masing). Pelapor menulis satu usulan di masing-masing lembar, yang cocok dengan warna usulan dan isu (misalnya, baik isu maupun usulan untuk isu pertama akan ditulis di lembar merah, dll.)

Langkah 2: Pelaporan dan rangkuman (35 menit)

4. Setiap pelapor kelompok mempresentasikan lembar-lembar tersebut kepada pleno, memberikan penjelasan, jika diperlukan. Kelompokkan lembar-lembar tersebut di papan tulis atau dinding menurut tema/ide.
5. Capailah konsensus mengenai tiga prioritas/isu utama yang harus ditangani dan mengenai cara-cara efektif untuk menangani isu-isu tersebut.

Opsi 2: Kerja kelompok

Langkah 1: Arahan dan kerja kelompok (45 menit)

1. Bagilah peserta ke dalam kelompok-kelompok. Kelompok menunjuk seorang fasilitator dan seorang pelapor.
2. Kelompok mendiskusikan dan menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut:
 - a. Apa tiga prioritas/isu utama yang harus ditangani dalam mempromosikan pengakuan dan penghargaan terhadap nilai pekerjaan rumah tangga dan kerja layak bagi pekerja rumah tangga?
 - b. Sarankan cara-cara yang kongkrit, praktis dan realistis untuk menghadapi tantangan-tantangan ini (maksimal tiga untuk masing-masing).

Langkah 2: Pelaporan dan rangkuman (35 menit)

3. Pelapor kelompok mempresentasikan hasil diskusi kelompok dengan menggunakan format berikut :

Prioritas/isu utama	Apa yang harus dilakukan
1.	1. 2. 3
2.	1. 2. 3
3.	1. 2. 3

4. Kesimpulan: Capailah konsensus mengenai tiga prioritas/isu utama yang harus ditangani dan mengenai cara-cara efektif untuk menangani isu-isu tersebut.



Alat



Alat 1.1 Alat 1.1 Membuat sketsa tentang apa yang kita tahu tentang pekerja rumah tangga: Gambaran nasional

	Ya	Tidak	Tidak tahu	Komentar
1. Sebagian besar pekerja rumah tangga adalah perempuan (berikan perkiraan persentase)				
2. Tidak ada pekerja rumah tangga anak (di bawah 18 tahun)				
3. Sebagian besar pekerja rumah tangga berasal dari:				
• provinsi/ daerah pedesaan				
• kelompok minoritas				
• keluarga miskin				
• keluarga kelas menengah bawah				
• keluarga kelas menengah				
• negara lain				
4. Sebagian besar pekerja rumah tangga:				
• lulus SD				
• lulus SLTP/SLTA				
• berpendidikan lebih tinggi				
5. Pekerja rumah tangga tinggal di rumah majikannya				
Nasional: • Lebih dari 50%				
• Sekitar 50%				
• Kurang dari 50%				
Migran : • Lebih dari 50%				
• Sekitar 50%				
• Kurang dari 50%				
6. Pekerjaan rumah tangga diakui sebagai pekerjaan seperti yang lain (mis., pekerjaan pabrik, pekerjaan kantor, keperawatan, pekerjaan konstruksi, dll.)				
7. Pekerja rumah tangga dicakup oleh UU ketenagakerjaan				
8. Pekerja rumah tangga berhak untuk berorganisasi/membentuk atau bergabung dengan asosiasi dan/atau serikat pekerja				
9. Sebagian besar pekerja rumah tangga dibayar dengan upah minimum				
10. Sebagian besar pekerja rumah tangga memiliki kontrak:				
• tertulis				
• lisan				
11. Secara umum, pekerja rumah tangga memiliki:				
• jam kerja wajar (8/hari)				
• satu hari libur per minggu				
• libur hari besar nasional				
• cuti tahunan				
12. Sebagian besar pekerja rumah tangga memiliki:				
• asuransi kesehatan				
• tunjangan jaminan sosial				
• jaminan persalinan				
13. Sebagian besar pekerja rumah tangga migran di negara kita				
• memiliki perlindungan hukum				
• memiliki cakupan jaminan sosial				
• memiliki hak dan manfaat yang sama seperti PRT nasional				
14. Perempuan dari negara kita yang bermigrasi untuk bekerja sebagai pekerja rumah tangga				
• merupakan mayoritas (dari perempuan migran)				
• banyak				
• sedikit				
15. Laki-laki dari negara kita yang bermigrasi untuk bekerja sebagai pekerja rumah tangga				
• merupakan mayoritas (dari laki-laki migran)				
• banyak				
• sedikit				



Alat 1.2 Contoh kuesioner survei untuk pekerja rumah tangga

Tanggal		Tempat:	
Serikat pekerja/Organisasi			

I. Profil pekerja rumah tangga yang diwawancara

Jenis Kelamin	Perempuan		Laki-laki						
Umur									
di bawah 8	8-12	13-14	15-17	18-21	21-25	26-30	30-40	41-50	di atas 60
Tempat tinggal (kabupaten dan kota):									
Tempat Asal Kota/Provinsi									
Lama bekerja:									
kurang 1 tahun	1-2 tahun		3-5 tahun		6-8 tahun		di atas 8 tahun		
Alasan bekerja di pekerjaan rumah tangga (berilah tanda untuk jawaban yang benar)									
Banyak hutang	Tidak memiliki tanah	Banyak tanggungan	Satu-satunya pekerjaan yang ada	Teman/keluarga yang mencarikan	Saya suka/ingin pekerjaan ini	Lainnya			
Apakah Anda mendapatkan pekerjaan Anda sekarang melalui agen?								Ya	Tidak
Jika ya, apakah Anda membayar biaya?					Berapa?				
Apakah Anda mendapatkan pelatihan?								Ya	Tidak
Jika ya, oleh siapa?		Agen	Pemerintah	Pengusaha	Lainnya (sebutkan)				

II – Kondisi kerja

Apa yang Anda kerjakan?									
Masak	Belanja	Merawat anak dan/atau manula. Berapa?	Member-sihkan rumah	Berkebun	Mencuci baju	Sopir mobil	Mengantar/ menjemput anak dari sekolah	Bekerja di usaha majikan (sebutkan)	Lainnya
Berapa hari seminggu Anda bekerja?									
Apakah Anda punya kamar sendiri?		Ya	Tidak	Apakah makan Anda disediakan?		Ya	Tidak		
Apakah Anda mendapat upah?							Ya : ke a)	Tidak : ke c)	
a) Jika ya, berapa?			Per hari		Per minggu		Per bulan		
b) Selain itu, apakah majikan Anda memberi hal-hal berikut?					Baju/sepatu Y/T		Biaya sekolah (SPP, biaya, transportasi) Y/T		
Perangkat mandi (sabun, pasta gigi, dll.) Y/T			Biaya dokter Y/T		Biaya rawat inap Y/T		Lainnya (sebutkan)		
c) Jika tidak, apakah majikan Anda memberi hal-hal berikut?					Baju/sepatu Y/T		Biaya sekolah (SPP, biaya, transportasi) Y/T		
Perangkat mandi (sabun, pasta gigi, dll.) Y/T			Biaya dokter Y/T		Biaya rawat inap Y/T		Lainnya (sebutkan)		
Berapa jam kerja Anda dalam sehari?			Kapan Anda mulai kerja? Sebelum 05:00 05:00 hingga 06:00 setelah 07:00			Kapan Anda selesai kerja? Sebelum 18:00 18:00 hingga 20:00 Setelah 20:00			
Apakah Anda mendapat waktu istirahat?		Ya	Tidak	Jika ya, berapa?		Kurang dari 1 jam	2 jam	Lebih lama	
Apakah Anda mendapat libur?		Ya	Tidak	Jika ya, berapa?		1 hari seminggu	1 hari setiap dua minggu		
1 hari sebulan		Lebih (sebutkan)			Apakah Anda diperbolehkan keluar meninggalkan rumah saat libur?				
Apakah Anda mendapat cuti/hari libur?		Ya	Tidak	Jika ya, berapa?					
Kurang dari 12 hari setahun			Lebih dari 12 hari setahun						
Apakah Anda mempunyai jaminan sosial (misal: asuransi kesehatan, pensiun, cuti/upah persalinan, dll.)									
Apakah Anda memiliki kesepakatan dengan majikan Anda mengenai tanggung-jawab dan kondisi kerja Anda?			Ya	Lisan	Tertulis	Tidak			
Apakah Anda mendapat pelatihan sambil bekerja dari majikan Anda, misalnya, mengenai penggunaan peralatan rumah tangga dan produk kebersihan, memasak makanan, perawatan anak atau manula?									
Secara umum, apakah Anda merasa diperlakukan baik oleh majikan Anda?							Ya	Tidak	

Sebagai pekerja rumah tangga, apakah Anda pernah mengalami hal-hal berikut?									
Pelecehan lisan	Y/T	Pemukulan	Y/T	Pembayaran upah telat	Y/T	Pemotongan/ penangguhan upah	Y/T	Kekerasan seksual	Y/T
Dipaksa bekerja saat sakit	Y/T	Tidak boleh mengambil libur/libur hari besar	Y/T	Cidera/sakit terkait kerja	Y/T	Tidak boleh beribadah	Y/T		
Jika ya, apakah Anda membahasnya dengan seseorang?					Ya		Tidak		
Apakah Anda anggota sebuah asosiasi?					Ya	Tidak	Jika ya, apa namanya:		

III – Informasi mengenai rumah tangga majikan

Apakah majikan Anda merupakan kerabat?		Ya	Tidak
Apakah Anda tinggal bersama majikan Anda?		Ya	Tidak
Apakah ada pekerja rumah tangga lain di rumah tangga itu?	Ya	Tidak	Jika ya, berapa?
Tingkat rumah tangga:	Sangat kaya	Kaya	Biasa Miskin

IV – Masa depan Anda

Apakah Anda ingin terus bekerja sebagai pekerja rumah tangga?		Ya	Tidak
a – Jika ya, berapa lama?	Alasan		
b – Jika tidak, Apa yang akan Anda kerjakan setelah itu?			

V – Umum

Apa tiga hal/masalah yang paling merisaukan Anda?	
1.	
2.	
3.	

Sumber:

Diadaptasi dari kuesioner survei ILO mengenai kondisi kerja dan kondisi kehidupan pekerja rumah tangga di Provinsi Siem Reap, Kamboja, 2009.



LEMBAR PESERTA



Lembar peserta 1.1 Pekerjaan rumah tangga: Pekerjaan tidak seperti lainnya, pekerjaan seperti lainnya

Pekerjaan rumah tangga adalah pekerjaan yang dilaksanakan di atau untuk satu atau beberapa rumah tangga: pekerjaan tersebut bisa mencakup membersihkan, memasak, mencuci dan menyetrika pakaian, mengurus anak-anak, manula, atau penyandang cacat, mengemudi, menjaga rumah atau berkebun.

Mendefinisikan pekerjaan rumah tangga

Pasal 1 Konvensi ILO tentang Pekerja Rumah Tangga, 2011 (No.189) memberikan definisi sebagai berikut:

“Untuk tujuan Konvensi ini:

- istilah “pekerjaan rumah tangga” berarti pekerjaan yang dilaksanakan di atau untuk satu atau beberapa rumah tangga;
- istilah “pekerja rumah tangga” berarti setiap orang yang melakukan pekerjaan rumah tangga di dalam sebuah hubungan kerja;
- seseorang yang melaksanakan pekerjaan rumah tangga hanya sesekali atau secara sporadis dan tidak terkait dengan pekerjaan bukanlah seorang pekerja rumah tangga.”

Sumber: ILO. 2011. Terdapat di: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C189> [1 Sep. 2011].

Pekerjaan yang tak terlihat

Profesi pekerjaan rumah tangga seringkali tidak terlihat. Pekerjaan tersebut dilaksanakan di rumah-rumah pribadi yang biasanya tidak dilihat sebagai tempat kerja, dan pekerjaan tersebut dilaksanakan untuk kepentingan individu yang biasanya tidak dianggap sebagai pemberi kerja (walaupun dalam konteks pekerjaan rumah tangga mereka sesungguhnya pemberi kerja). Akibatnya, pekerja rumah tangga seringkali tidak memiliki perlindungan hukum dan jaminan sosial, baik karena tidak ada undang-undang tentang pekerjaan rumah tangga, atau karena undang-undang yang mencakup pekerjaan rumah tangga tidak ditegakkan. Acap kali, hukum tidak menganggap pekerja rumah tangga sebagai pekerja dan, ketika pekerja rumah tangga disebut, itu adalah untuk mengecualikan mereka sepenuhnya dari cakupan pekerja atau memberi tingkat perlindungan yang lebih rendah dibandingkan pekerja sektor lainnya.

Karena pekerjaan rumah tangga dilakukan di rumah-rumah pribadi, mereka sering tidak terlihat dalam upaya pengumpulan data dan pencatatan statistik nasional mengenai pekerja. Akibatnya, kita hanya memiliki sangat sedikit fakta dan angka mengenai kerja pekerja rumah tangga.

Buruknya kondisi kerja dan kondisi kehidupan

Berdasarkan studi nasional, laporan media, laporan dari organisasi pekerja rumah tangga, organisasi pekerja migran, serikat pekerja dan organisasi lain yang ada, kita mengetahui bahwa banyak pekerja rumah tangga bekerja dalam kondisi kerja yang sangat buruk. Kebanyakan dari mereka tidak memiliki kontrak kerja dengan majikan mereka. Banyak yang bekerja dalam jam kerja sangat panjang dengan gaji sangat rendah, tidak ada kompensasi lembur, pembayaran upah telat atau kurang, pemotongan gaji tidak sah, privasi yang tidak memadai, dan ancaman pelecehan seksual, perlakuan buruk dan pelanggaran.

Ada kasus-kasus di mana sejumlah pekerjaan rumah tangga berujung pada kerja paksa dan ijon serta perbudakan. Bila pekerja rumah tangga masih muda, pekerjaan mereka sering melibatkan

eksploitasi, terutama jika mereka tidak bisa pergi ke sekolah. Banyak anak yang bekerja dalam bentuk-bentuk pekerjaan terburuk anak dan mungkin menjadi korban perdagangan manusia.

Pekerja rumah tangga – baik yang dipekerjakan di negara mereka sendiri atau negara lain – biasanya memiliki posisi tawar rendah, tidak dapat mengakses pelayanan sosial dan seringkali tidak bisa mengadakan kondisi yang merugikan mereka. Pekerja rumah tangga migran menjadi korban ganda, tidak hanya karena kondisi buruk yang memang melekat pada pekerjaan domestik, tetapi juga status kerja yang serba tak tentu dan sikap tidak simpatik dari otoritas dan masyarakat setempat terhadap pekerja migran.

Diskriminasi: gambaran yang mencolok

Pekerja rumah tangga sering mengalami diskriminasi.

Sebagian besar pekerja rumah tangga adalah perempuan dan mengalami diskriminasi atas dasar jenis kelamin mereka dan peran gender yang secara sosial dilekatkan pada perempuan. Pekerjaan rumah tangga adalah salah satu peluang kerja paling penting bagi banyak perempuan di banyak negara. Di sebagian besar masyarakat, membersihkan, memasak dan mengurus kesejahteraan anggota keluarga telah lama dipandang sebagai pekerjaan perempuan. Keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan ini seringkali dipandang sebagai ‘bawaan’ atau ‘alami’. Oleh karena itu, ketika dibayar, pekerjaan tersebut tetap kurang dihargai dan tidak diregulasi sebagaimana mestinya. Diskriminasi berdasarkan jenis kelamin juga memainkan peran penting dalam terjadinya eksploitasi dan pelecehan yang dialami oleh banyak pekerja rumah tangga perempuan, yang diharapkan siap setiap saat dan bekerja dengan jam panjang, karena mereka adalah ‘bagian dari keluarga’. Selain itu, sikap dan prasangka tradisional tentang posisi perempuan lebih rendah juga berkontribusi terhadap berkembangluasnya praktik pemaksaan dan kekerasan.

Banyak pekerja rumah tangga mengalami diskriminasi berdasarkan berbagai alasan misalnya ras, agama, asal sosial dan/atau bangsa. Banyak dari mereka berasal dari masyarakat yang secara historis kurang beruntung dan diremehkan misalnya kelompok etnis minoritas, masyarakat adat, kasta rendah, kelompok berpenghasilan rendah di pedesaan dan perkotaan, atau migran.

Di Guatemala, misalnya, 70 persen pekerja rumah tangga berasal dari masyarakat adat. Mereka sering mengalami penghinaan oleh majikan mereka yang menyebut etnik mereka dengan menggunakan istilah seperti “keledai Indian”, ‘bodoh’, ‘Indian kotor’, dan lain-lain. Di India, kasta merupakan faktor penting dalam menentukan siapa yang dipekerjakan dan dalam jenis pekerjaan rumah tangga apa.

Diskriminasi dan xenofobia terhadap migran internasional juga merupakan masalah yang sangat serius. Di beberapa negara konsep pekerja rumah tangga asing juga disertai dengan stigma ras dan gender, karena perempuan dari negara tertentu mendominasi dalam pekerjaan jasa rumah tangga – yang seringkali dipersepsikan oleh masyarakat setempat sebagai budak dan merendahkan.

Terakhir, diskriminasi umur dan kelas juga mempengaruhi siapa yang ada dalam pekerjaan rumah tangga dan bagaimana mereka diperlakukan. Di banyak negara, ribuan anak melaksanakan pekerjaan rumah tangga di rumah-rumah pribadi. Ada juga banyak perempuan tua yang memiliki sedikit kesempatan untuk bekerja di sektor lainnya. Kemiskinan dan kelas juga penting: orang miskinlah yang paling mungkin untuk meninggalkan rumahnya sendiri untuk bekerja di rumah orang lain.

Diskriminasi sistematis terhadap pekerja rumah tangga

Industri perekrutan pekerja rumah tangga ditunjang oleh sebuah sistem diskriminasi. Sistem inilah yang mengakar kuat dalam budaya dan masyarakat pekerja rumah tangga sendiri. Banyak pekerja rumah tangga yang memulai aksi/tindakan terhadap majikannya menyerah karena mereka tidak mendapatkan dukungan dari anggota keluarga atau dari komunitas, yang biasanya menyarankan mereka untuk “tahu tempat mereka” – “tempat mereka” ditentukan oleh ras, agama, jenis kelamin, kasta dan status ekonomi mereka.

Sumber: Committee of Asian Women (CAW). 2009. Organizing for a better future – Manual for domestic workers (Bangkok).

Banyaknya aspek ketidakberuntungan dan kerentanan merupakan bagian dari pekerjaan rumah tangga. Diskriminasi berdampak pada pekerjaan rumah tangga dalam berbagai hal:

- Siapa yang cenderung bekerja dalam pekerjaan rumah tangga.
- Bagaimana pekerjaan mereka dihargai dan diberi kompensasi.
- Kekuatan dan kapasitas yang mereka miliki untuk menggunakan hak mereka dan mengubah serta meningkatkan status pekerjaan rumah tangga di komunitas mereka.

Pelecehan dan eksploitasi

Di seluruh dunia, pekerja rumah tangga rawan menjadi korban pelecehan dan eksploitasi. Pekerja rumah tangga bisa menjadi korban pelecehan psikologis, dalam bentuk penghinaan, ancaman dan pelecehan yang kasar sekaligus tuntutan kerja berlebihan. Mereka mungkin terisolasi; pekerja rumah tangga yang tinggal di dalam rumah majikan (*live-in*) sangat rentan terhadap batasan ketat atas kebebasan bergerak mereka. Sebagai migran nasional atau internasional, masalah ini diperparah oleh ketidaktauan mengenai lingkungan baru mereka, perbedaan bahasa dan kurangnya jaringan sosial. Surat identitas pekerja rumah tangga migran dapat ditahan oleh majikan sebagai jaminan agar pekerja tidak kabur sebelum selesai kontrak dan dijadikan alasan pembatasan gerak pekerja, karena tanpa surat ini mereka bisa ditangkap dan dideportasi oleh polisi. Bagi perempuan migran, ancaman deportasi mendatangkan bayangan menakutkan yakni mereka tidak akan pernah mampu membayar hutang yang mereka ambil untuk bermigrasi.

Pekerja rumah tangga mungkin merupakan pekerja yang paling rawan terhadap pelecehan seksual dan perkosaan. Stigma sosial yang melekat pada pelecehan seksual dan perkosaan, sekaligus tekanan keuangan untuk tetap bekerja, telah menjadi kendala bagi pekerja rumah tangga untuk melaporkan anggota keluarga majikan yang melakukan pelecehan. Bahkan, pelecehan dan kekerasan merupakan penyebab kedua terbesar pengunduran diri PRT (setelah pengupahan yang tidak memadai). Selain itu, kecenderungan pekerja rumah tangga tidak melaporkan pelecehan fisik dan lisan karena malu dan takut telah melanggar praktik-praktik semacam itu. Bukti anekdot menunjukkan bahwa sebagian besar kasus pelecehan lisan dan fisik tidak dianggap

sebagai kekerasan yang harus ditindaklanjuti (dilaporkan misalnya), melainkan hanya dianggap sebagai resiko pekerjaan. Parahnya lagi, korban pelecehan dan kekerasan yang berani berbicara justru kemudian acapkali dituduh balik telah melakukan pencurian, perzinahan atau perselingkuhan.

Kekuatan untuk mengubah ...

Namun, perubahan muncul dari kekuatan. Kekuatan muncul dari organisasi. Dan pekerja rumah tangga bisa dan sedang mengorganisir diri. Berlimpah contoh pekerja rumah tangga yang mengambil kendali atas kehidupan mereka sendiri dan berkumpul untuk saling mendukung dan melakukan aksi bersama (lihat Modul 3). Beberapa tahun terakhir ini, telah terjadi pergeseran dari pendekatan kerentanan dan korban menjadi pendekatan yang sepenuhnya mengakui pekerjaan rumah tangga sebagai pekerjaan dan memberikan penghormatan dan martabat bagi pekerja rumah tangga terbukti efektif dalam memberdayakan mereka untuk bergerak ke arah tujuan mereka dalam mencapai kerja layak bagi pekerja rumah tangga. Manual ini memberikan alat dan informasi untuk membantu pekerja rumah tangga memperjuangkan hak-haknya.



Sumber Bacaan Lebih Lanjut

Godoy, O. 2002. *Trabajo infantil domestico: Una evaluacion rapida, Investigating the worst forms of child labour*, No. 29 (Jenewa, ILO International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC)).

Human Rights Watch (HRW). 2009. *Swept under the rug: Abuses against domestic workers around the world* (New York).

International Labour Organization (ILO). 2011. *Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189) and Recommendation (No. 210)*. (Jenewa, ILO). Terdapat di: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C189> [1. Sep. 2011].

ILO. 2010. *Report IV (1): Decent work for domestic workers*, Konferensi Perburuhan Internasional, Sesi ke-99, Jenewa, 2010 (Jenewa).

ILO. 2008. *Decent work for domestic workers* (Jenewa, Bureau of Workers' Activities (ACTRAV)).

Mather, C. 2006. *Out of the shadows*, Report of the Conference on Organizing and Protecting Domestic Workers in Europe: The Role of Trade Unions, Brussels, April 2005 (Brussels, European Trade Union Confederation).

Mather, C. 2008. *Respect and rights*, Report from Conference on Protection for Domestic Workers, Amsterdam, November 2006 (Amsterdam, International Restructuring Education Network Europe (IRENE) and International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (IUF)).



Lembar peserta 1.2 Pekerja rumah tangga: Sebuah tinjauan singkat

Memperkirakan jumlah

Sulit untuk mengetahui secara tepat berapa banyak pekerja rumah tangga di seluruh penjuru dunia. Ada kekurangan data yang akurat dan yang dapat diperbandingkan karena pekerjaan rumah tangga seringkali tidak dilaporkan atau kurang dilaporkan, dan karena ada definisi pekerjaan rumah tangga yang berbeda-beda dalam survei statistik, dan/atau karena pekerja rumah tangga tidak dihitung sebagai kategori tersendiri namun didata di bawah judul misalnya “kegiatan pelayanan masyarakat, sosial dan pribadi”.

Namun, berdasarkan analisis terbaru dari hasil survei dan sensus nasional di 117 negara diperkirakan terdapat sekurang-kurangnya 52,6 juta pekerja rumah tangga di seluruh dunia. Jumlah ini merepresentasikan porsi yang signifikan dari pekerjaan berupah secara global – yakni sekitar 3,6 persen. Namun, karena jenis pekerjaan ini sering tersembunyi dan tidak terdaftar, ILO menganggap bahwa jumlah total pekerja rumah tangga mungkin mencapai 100 juta. Sekitar 83 persen dari para pekerja ini adalah perempuan atau anak perempuan, dan banyak diantaranya merupakan pekerja migran.

Pekerja rumah tangga di seluruh dunia: Beberapa fakta dan angka

Pekerjaan rumah tangga merupakan satu sumber penting pekerjaan berupah untuk perempuan, dan merupakan 7,5 persen dari pekerja perempuan di seluruh dunia. Dua kawasan dengan jumlah pekerja rumah tangga terbesar adalah Asia dan Amerika Latin/Karibia.

Asia: Sekurang-kurangnya 21,5 juta pekerja rumah tangga:

- 41 Persen dari jumlah pekerja rumah tangga di seluruh dunia.
- 9,4 Juta di Cina (perkiraan sementara).
- 2,6 Juta di Indonesia yang bekerja di sekitar 2,5 juta rumah tangga.
- 11 Persen dari angkatan kerja perempuan di Filipina.

Amerika Latin dan Karibia: Sekitar 19,6 juta:

- 37,3 Persen dari jumlah pekerja rumah tangga di seluruh dunia.
- Pekerjaan rumah tangga merupakan lebih dari seperempat (26,6 persen) pekerjaan perempuan berupah di wilayah ini.

Afrika: Sekitar 5,2 juta:

- 16 Persen dari angkatan kerja perempuan di Afrika Selatan.
- 11 Persen dari angkatan kerja perempuan di Botswana.
- 12 Persen dari angkatan kerja perempuan di Namibia.

Negara-negara maju: Sekitar 3,6 juta:

- Di Prancis, lebih dari 50 persen perempuan migran bekerja di pekerjaan rumah tangga.
- Di Italia, dari perkiraan total 1,2 juta pekerja rumah tangga, sekitar 600.000 orang terdaftar sebagai pekerja rumah tangga; sebagian besar adalah perempuan bukan warga negara Uni Eropa dan sekitar 600.000 lainnya tidak berdokumen.

Timur Tengah: Sekitar 2,1 juta:

- Pekerja rumah tangga hampir sepertiga pekerja perempuan berupah di kawasan ini.
- Sekitar 1,5 juta di Arab Saudi (utamanya perempuan migran). Eropa Timur dan negara-negara CIS: 595.000 pekerja rumah tangga.

Sumber:

ILO. 2010. Domestic work policy brief 4: Global and regional estimates on domestic workers (Jenewa).

ILO. LABORSTA, Database of labour statistics. Terdapat di: http://laborsta.ilo.org/data_topic_E.html [4 Jan. 2011].

ILO. 2010. Recognizing domestic work as work, ILO Jakarta Newsletter, Special edition on domestic workers (Jakarta).

WIEGO. Factsheet domestic workers. Terdapat di: http://www.wiego.org/publications/factsheets/wiego_domestic_workers.pdf (4 Jan. 2011).

Asia. Di Asia dan Pasifik, jumlah pekerja rumah tangga diyakini sebanyak 2,5 persen dari total pekerjaan di negara maju, dan sebanyak 10 persen di beberapa negara berkembang. Di Cina jumlah pekerja rumah tangga diperkirakan sekitar 9,4 juta.

Sebuah studi terbaru oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Jaminan Sosial Cina di empat kota menemukan bahwa kebutuhan untuk menggunakan jasa pekerja rumah tangga telah meningkat sebesar 40 persen. Di India, sebuah studi nasional menyebutkan jumlah pekerja rumah tangga pada tahun 2004-05 lebih dari 4,7 juta. Biro Statistik Buruh dan Ketenagakerjaan Filipina pada tahun 2011 melaporkan bahwa terdapat 1,9 juta pekerja, berusia 15 atau lebih, bekerja di rumah tangga, 85 persen diantaranya adalah perempuan dan sekitar 30 persen tinggal di dalam (*live-in*). Dilaporkan terdapat 700.000 pekerja rumah tangga di Thailand. Di Indonesia, Sensus Ekonomi Nasional pada tahun 2002 memperkirakan terdapat 2,6 juta pekerja rumah tangga, namun jumlah tersebut telah meningkat sejak saat itu.

Eropa. Menurut Konfederasi Serikat Pekerja Eropa (ETUC), permintaan pekerja rumah tangga terus meningkat. 80 juta dari 450 juta orang Eropa berusia lanjut, dengan hampir 50 juta di antaranya tidak mampu mengurus diri sendiri dan panti jompo tidak dapat menyediakan cukup tempat. Jumlah tempat penitipan anak dan pusat perawatan kesehatan untuk anak-anak juga tidak cukup, dan banyak pekerja harus menyewa seseorang untuk mengurus anak-anak mereka antara saat pulang sekolah dan saat pulang kerja. Pada saat yang sama, dukungan keluarga kurang tersedia, karena tingkat perceraian dan perpisahan meningkat (yang berarti lebih banyak orang hidup sendiri dan keluarga dengan orang tua tunggal) dan rumah tangga yang terdiri dari beberapa generasi mengalami penurunan. Kawasan-kawasan lain di dunia memiliki pola serupa, terutama di perekonomian yang sedang tumbuh.

Sebuah studi oleh konfederasi serikat pekerja Belanda CNV memperkirakan bahwa sekitar 240.000 pekerja rumah tangga dipekerjakan secara ilegal di Belanda. Di Prancis, konfederasi pekerja CFDT melaporkan bahwa pada tahun 2006, 1,5 juta orang bekerja di apa yang orang Prancis sebut sebagai “sektor layanan untuk individu”, yang mengelompokkan tiga jenis pekerjaan: layanan untuk keluarga (pengasuhan anak, membantu pekerjaan sekolah dll.), layanan untuk kehidupan sehari-hari (berkebun, membersihkan rumah dll.) dan layanan untuk orang lanjut usia dan

penyandang cacat. Di Swiss, pada akhir 2007, serikat pekerja UNIA menyebutkan jumlah pekerjaan penuh waktu di sektor ini adalah sekitar 125.000; lebih dari 90 persen di antaranya dipegang oleh perempuan, yang sebagian besar adalah migran.

Amerika Latin. Pekerjaan rumah tangga merupakan pekerjaan yang paling sering dilaksanakan oleh perempuan di Amerika Latin dan 12 juta perempuan di antara perempuan di Amerika Latin terlibat dalam pekerjaan ini. Sebuah studi tahun 2009 oleh program Agenda Ekonomi Perempuan (AGEM) UNIFEM memperkirakan 850.000 perempuan di Amerika Tengah bekerja sebagai pekerja rumah tangga dan bahwa pendapatan mereka berkontribusi untuk mendukung lebih dari tiga juta orang. Diperkirakan bahwa 20 persen rumah tangga di Amerika Tengah mempekerjakan pekerja rumah tangga. Di Peru, terdapat 454.626 pekerja rumah tangga yang diketahui, dan 94,4 persen di antara mereka adalah perempuan. Di AS, 58 persen dari pekerja di layanan pribadi dan layanan terkait (termasuk rumah tangga) pada tahun 2000 adalah imigran dari Amerika Latin.

Amerika Utara. Menurut Serikat Pekerja Rumah Tangga (DWU), terdapat 200.000 pekerja rumah tangga di New York City dan diperkirakan 600.000 di Negara bagian New York.

Afrika. Terdapat sekitar 5,2 juta pekerja rumah tangga di Afrika, dengan sekitar 1 juta pekerja rumah tangga di Afrika Selatan saja di mana pekerja rumah tangga mengisi sekitar 16 persen angkatan kerja perempuan. Pekerja rumah tangga membentuk 11 persen angkatan kerja perempuan di Botswana dan 12 persen angkatan kerja perempuan di Namibia.

Pekerja rumah tangga anak

Istilah “pekerjaan rumah tangga anak” mengacu pada tugas-tugas kerumahtanggaan yang dilaksanakan oleh anak-anak (orang di bawah 18 tahun) di rumah pihak ketiga atau majikan. Di seluruh dunia, ribuan anak bekerja sebagai pekerja rumah tangga, yang melaksanakan tugas-tugas seperti membersihkan, menyetrika, memasak, mengurus anak-anak dan berkebun. Di banyak negara, pekerjaan rumah tangga anak diterima secara sosial dan budaya, dan bahkan dapat dianggap positif sebagai jenis pekerjaan yang terlindungi dan tidak berstigma yang lebih disukai dari pada bentuk-bentuk pekerjaan lain, terutama bagi anak-anak perempuan.

Mengingat sifatnya yang tersembunyi, maka mustahil untuk memiliki angka terpercaya yang menunjukkan tingkat pekerja rumah tangga anak. Namun, data terakhir Program Informasi Statistik dan Pemantauan Pekerja Anak (SIMPOC) ILO menunjukkan bahwa sekurang-kurangnya 15,5 juta anak (berusia 5 hingga 17) bekerja sebagai pekerja rumah tangga di seluruh dunia pada tahun 2008. Ini merepresentasikan hampir lima persen dari semua anak yang aktif secara ekonomi di kelompok usia ini. Sedikit lebih dari separuh di antaranya termasuk dalam kelompok usia 15-17 tahun, sedangkan sisanya, atau 7,4 juta, adalah 5-14 tahun. Jumlah anak perempuan dalam pekerjaan rumah tangga jauh melampaui jumlah anak laki-laki. Asia, Afrika dan Amerika Latin merupakan wilayah yang paling terdampak oleh persoalan ini.

Pekerja rumah tangga anak menghadapi sejumlah bahaya, yang membuat mengapa pekerja rumah tangga anak dianggap salah satu bentuk terburuk pekerjaan anak. Beberapa risiko paling umum yang dihadapi oleh anak-anak sebagai pekerja rumah tangga meliputi hari kerja yang panjang dan melelahkan; penggunaan bahan kimia beracun; membawa beban berat; penanganan barang berbahaya, misalnya pisau, kapak dan wajan panas; makanan dan akomodasi tidak cukup atau tidak memadai, dan perlakuan yang menghinakan atau merendahkan, termasuk kekerasan fisik dan lisan, dan pelecehan seksual.

Anak-anak dalam pekerjaan ini juga tidak memiliki hak-hak dasar misalnya akses ke pendidikan dan perawatan kesehatan, hak untuk beristirahat, bersantai, bermain dan rekreasi dan hak untuk diasuh dan memiliki kontak rutin dengan orang tua dan teman sebaya mereka. Faktor-faktor ini dapat menimbulkan dampak fisik, psikologis dan moral yang tak terpulihkan terhadap perkembangan, kesehatan dan kesejahteraan sang anak.¹

Pekerja rumah tangga migran

Banyak pekerja rumah tangga bermigrasi untuk bekerja. Ada dua pola utama migrasi: desa ke kota, dan dari negara asal mereka ke negara asing penerima. Walaupun bermigrasi di dalam negeri mereka sendiri, ataukah ke luar negeri, pekerja rumah tangga migran mendapati diri mereka berada di lingkungan yang asing, jauh dari keluarga mereka dan harus menyesuaikan diri dengan bahasa, makanan dan budaya baru.

Para migran seringkali merupakan pekerja rumah tangga yang tinggal di dalam (*live-in*) dan karenanya sangat rentan terhadap pelecehan fisik dan seksual, jam kerja terlalu panjang, dan perampasan atas beberapa haknya. Sekalipun ada persoalan seperti ini, para perempuan miskin terus bermigrasi ke kota atau ke luar negeri sebagai cara untuk menambah pendapatan keluarga mereka yang kecil.

Salah satu perubahan yang paling mencolok dalam pekerjaan rumah tangga dalam 30 tahun terakhir adalah pertumbuhan migrasi internasional pekerja rumah tangga. Di beberapa kawasan, termasuk Eropa, negara-negara Teluk dan Timur Tengah, mayoritas pekerja rumah tangga saat ini adalah perempuan migran dari negara lain. Sulit untuk memperkirakan jumlah pekerja rumah tangga migran di seluruh dunia karena banyak negara tidak memiliki statistik nasional di bidang ini, dan karena sifat tersembunyi sebagian dari sektor ini. Saat ini, perempuan mengisi separuh dari sekitar 200 juta pekerja migran di seluruh dunia; yang diantaranya banyak yang merupakan pekerja rumah tangga. Beberapa negara di Timur Tengah dan Asia menampung sejumlah besar pekerja rumah tangga migran, berkisar dari 300.000 di Malaysia (sebagian besar dari Indonesia), 196.000 di Singapura (di mana satu dari tujuh rumah tangga mempekerjakan pekerja rumah tangga migran yang tinggal di dalam), 200.000 di Lebanon, sekitar 660.000 di Kuwait, dan 1,5 juta di Arab Saudi.

Pekerjaan rumah tangga migran merupakan sumber penting pekerjaan untuk perempuan dari Indonesia, Sri Lanka, Filipina, Nepal, India, dan Ethiopia. Pendapatan pekerja rumah tangga migran merupakan bagian yang penting/signifikan dari milyaran dolar yang dikirim ke negara-negara ini setiap tahunnya.

Nasib pekerja rumah tangga migran internasional

Kuwait. Pada tahun 2009, kedutaan-kedutaan besar di Kuwait menerima lebih dari 10.000 pengaduan dari pekerja rumah tangga tentang upah yang tidak dibayarkan, jam kerja yang panjang dan pelecehan fisik, seksual dan psikologis. Masalah di Kuwait tersebut, termasuk kurangnya perlindungan hukum, sangat lazim atau bahkan bersifat regional. Kelompok hak asasi manusia mengatakan potensi atas perlakuan buruk di beberapa negara di Timur Tengah termasuk parah, terutama di negara-negara yang memiliki sejumlah besar pekerja migran yang bergantung pada sistem sponsor yang membuat majikan bertanggung jawab atas kesejahteraan pekerjaannya. Para pembuat undang-undang telah membahas ketentuan-ketentuan baru untuk melindungi para pekerja, termasuk membangun sebuah tempat penampungan besar dan meloloskan sebuah undang-undang yang akan mengharuskan majikan untuk memasukkan gaji langsung di rekening bank, tetapi mereka belum melakukan tindakan yang diperlukan.

Amerika Serikat. Situasi dari banyak pekerja rumah tangga berujung pada perdagangan manusia. Orang-orang ini dibawa untuk bekerja untuk majikan mereka dengan janji-janji palsu mengenai upah tinggi dan kondisi kerja menyenangkan. Bila majikan tidak menghormati perjanjian mereka, rasa takut atau paksaan dapat memperbudak pekerja rumah tangga dalam pekerjaan yang penuh dengan pelecehan. Bahkan bila pekerja tidak dicegah dari meninggalkan pekerjaannya, meninggalkan situasi yang melecehkan mungkin sulit bagi pekerja migran yang tidak terbiasa dengan hukum, budaya AS dan kadang-kadang bahasa, dan yang tidak memiliki jaringan dukungan lokal. Tanpa informasi mengenai sumber daya yang tersedia, para pekerja tersebut telah terjebak.

Sumber:

Kuwait: Fahim, K. 2010. *"Immigrant maids flee lives of abuse in Kuwait"*, dalam New York Times, 2 Agustus 2010. Terdapat di: <http://www.nytimes.com> [7 Juli 2011].

Amerika Serikat: *"Domestic workers' rights in the United States"*, Laporan yang disusun untuk Komisi HAM PBB menjawab Laporan Periodik Kedua dan Ketiga Amerika Serikat, disampaikan oleh berbagai organisasi dan perseorangan, 2006. Terdapat di: <http://www.law.unc.edu/documents/clinicalprograms/domesticworkersreport>.

Bagaimana cara mendapatkan informasi lebih lanjut mengenai pekerja rumah tangga dan pekerjaannya

Kerja advokasi dan kampanye nasional mengenai pekerja rumah tangga membutuhkan informasi yang akurat tentang tingkat dan realitas pekerjaan rumah tangga di negara tertentu. Menyerukan perubahan mendesak dalam undang-undang ketenagakerjaan untuk mengakui pekerjaan rumah tangga sebagai pekerjaan dan untuk perlakuan yang adil dan setara terhadap pekerja rumah tangga membutuhkan fakta dan angka yang akan meyakinkan para legislator, pihak berwenang, pengusaha dan masyarakat umum untuk bertindak. Tidaklah cukup untuk mengatakan bahwa ada "ribuan pekerja rumah tangga" atau bahwa "pekerja rumah tangga dibayar rendah, tidak dihargai dan dieksploitasi".

Sayangnya, fakta dan angka mengenai pekerjaan rumah tangga dan pekerja rumah tangga sulit didapat di sebagian besar negara. Beberapa penelitian telah dilakukan pada tahun-tahun terakhir – dikarenakan diskusi-diskusi penyusunan standar di Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) – tetapi masih banyak yang perlu dilakukan untuk mengumpulkan informasi di tingkat nasional.

Organisasi pekerja rumah tangga, serikat pekerja dan organisasi masyarakat sipil dapat menangani kurangnya data dan informasi dengan mencari dukungan dan bantuan dari instansi pemerintah, misalnya kementerian tenaga kerja pusat, biro statistik, pemerintah daerah, lembaga penelitian dan akademisi.

Mereka juga dapat melakukan survei sendiri dan mengumpulkan informasi dari kontak mereka di masyarakat. Contohnya adalah kuesioner survei yang dikembangkan oleh ILO dan serikat pekerja di Kamboja (lihat Alat 1.2 dan kotak di halaman berikutnya).



Bertindak: Mencari tahu dari pekerja rumah tangga di Kamboja

Bersama dengan ILO, gerakan serikat pekerja dan organisasi non-pemerintah di Kamboja pada tahun 2009 melakukan sebuah studi mengenai kondisi kerja dan kehidupan pekerja rumah tangga di tiga daerah perkotaan utama negara tersebut. Studi ini mengumpulkan informasi mengenai karakteristik pekerja rumah tangga, kondisi hidup dan kerja guna untuk meningkatkan kesadaran tentang pekerjaan rumah tangga dan mempromosikan kerja layak bagi pekerja rumah tangga.

Tim Survei di dua daerah perkotaan tersebut menggunakan kuesioner (lihat Alat 1.2), melatih petugas, dan mengumpulkan data 500 pekerja rumah tangga. Survei yang ketiga menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengumpulkan informasi dari lima informan masyarakat dan 50 pekerja rumah tangga mengenai kondisi kerja dan hidup mereka.

Sumber: ILO. 2010. *Study on working and living conditions of domestic workers in Cambodia* (Phnom Penh dan Bangkok).



Sumber-sumber untuk bacaan lebih lanjut:

Bureau of Labour and Employment, Philippines. 2011. *Profile of persons employed in private households*, Labstat Updates (Manila). Terdapat di: http://www.bles.dole.gov.ph/ARCHIVES/LABSTAT%20UPDATES/issues%5Cvol15_27.pdf [19 Feb.2012].

Grumiau, S. 2007. "How many of them are there?" dalam *Decent work for domestic workers*, Labour Education 2007/34, No.148-149 (Jenewa, ILO Bureau for Workers' Activities (ACTRAV)).

Human Rights Watch. 2010. *Slow reform: Protection of migrant domestic workers in Asia and the Middle East* (New York).

International Labour Organization (ILO). 2010. *Domestic work policy brief 3: Measuring the economic and social value of domestic work* (Jenewa, ILO Conditions of Work and Employment Program). Terdapat di: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_156071.pdf [19 Feb.2012].

ILO. 2010. *Domestic work policy brief 4: Global and regional estimates on domestic workers* (Jenewa, ILO Conditions of Work and Employment Program). Terdapat di: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_155951.pdf [19 Feb.2012].

ILO. 2010. *Domestic work policy brief 5: Coverage of domestic workers by key working conditions law* (Jenewa, ILO Conditions of Work and Employment Program). Terdapat di: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_157509.pdf [19 Feb.2012].

Mather, C. 2006. *Out of the shadows*, Report of the Conference on Organizing and Protecting Domestic Workers in Europe: The Role of Trade Unions, Brussels, April 2005 (Brussels, European Trade Union Confederation (ETUC)).

Mather, C. 2008. *Respect and rights*, Report from Conference on Protection for Domestic Workers, Amsterdam, November 2006 (Amsterdam, IRENE dan IUF).

Panam, A.; Khaing Mar Kyaw Zaw; Caouette, T.; Punpuing, S. 2004. *Migrant domestic workers: From Burma to Thailand* (Thailand, Institute for Population and Social Research (Mahidol University)).

United Nations Fund for Women (UNIFEM). 2006. *Cambodian women migrant workers: Findings from a migration mapping study* (Phnom Penh).

Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO). *Informal workers in focus: Domestic Workers*. Terdapat di: http://wiego.org/sites/wiego.org/files/resources/files/WIEGO_Domestic_Workers_0.pdf [19 Feb.2012].



Lembar peserta 1.3 Pekerja rumah tangga menceritakan kisah mereka

Buatlah salinan (copy) dari Lembar 1.3 ini sehingga dapat dipotong per cerita untuk dibagikan kepada peserta atau kelompok diskusi.

Kapan kami akan dilihat dan didengar? “Nama saya Judiben Sahyabhai Solanki. Saya berusia 65 tahun. Bagaimana saya menjadi pekerja rumah tangga adalah cerita yang panjang. Hidup saya telah penuh dengan perjuangan sejak awal.

Ayah saya bekerja di pabrik tekstil di Ahmedabad; penghasilan beliau Rs. 9 per hari. Kami berlima: kedua orang tua saya, seorang saudara laki-laki, seorang saudara perempuan dan saya sendiri. Kami tidak bisa bertahan hidup di kota, maka kami pergi untuk tinggal di desa. Ibu saya dulu bekerja di pertanian dan menerima padi dan gandum sebagai upah. Saat saya berusia enam tahun, beliau meninggal. Saya bersekolah sampai kelas 6 dan menikah ketika saya berusia 14 tahun. Suami saya adalah seorang tukang pos, berpenghasilan Rs. 60 (US\$ 1,30) per bulan. Saya bekerja di pabrik tekstil, mendapatkan Rs. 5 (US \$ 0,11) Per hari. Ketika pabrik-pabrik ditutup, saya kehilangan pekerjaan. Saya tidak menerima tunjangan penghentian hubungan kerja. Saya tidak punya keterampilan lain, sehingga saya menjadi pekerja rumah tangga, dan terus menjadi pekerja rumah tangga.

Suami saya meninggal pada usia 48 tahun, meninggalkan saya dengan satu putri dan dua putra untuk dibiayai. Saya mulai bekerja di lima rumah. Saat ini, saya mendapatkan Rs. 200 (US \$ 4,25) per bulan per rumah dan bisa mendapatkan hingga Rs. 1.500 (US \$ 32) per bulan, tergantung pada jumlah rumah yang saya cakup. Saya berjalan ke beberapa rumah berbeda dan bekerja, rata-rata enam jam per hari. Saya membersihkan, mencuci pakaian dan peralatan, dll. Saya sangat tua, saya menderita sakit pinggang kronis, nyeri di tangan dan kaki. Saya membayar sendiri biaya pengobatan saya.

Saat ini, di usia saya, saya terus bekerja. Jika tidak, bagaimana saya bisa bertahan? Saya tidak akan mendapatkan uang pensiun, sehingga saya bisa duduk dan bersantai. Tapi siapa yang mau mendengarkan kesengsaraan saya? Kapan pekerja seperti saya dilihat dan didengar?”²

Tidak benar bahwa kami adalah bagian dari keluarga. “Setelah menyelesaikan pendidikan sekolah dasar di usia 14 tahun, saya harus mencari nafkah. Saya tak punya pilihan selain pergi ke Mexico City, delapan jam perjalanan darat dari rumah saya. Saya bermimpi untuk bisa belajar, tapi satu-satunya alternatif saya untuk hidup di jalanan adalah bekerja sebagai pekerja rumah tangga tinggal di dalam rumah sebuah keluarga. Saya harus menjaga anak-anak dan melakukan pekerjaan rumah tangga. Saya bekerja setiap hari dari pukul enam pagi hingga sembilan malam, dengan satu hari libur setiap dua minggu. Seperti lazimnya pekerjaan rumah tangga, daftar tugas tak ada habisnya! Sangat sulit untuk memegang tanggung jawab tersebut pada usia itu; Anda harus mengesampingkan masa kanak-kanak Anda sendiri. Saat mencoba mencari jalan bagaimana saya bisa bersekolah, meskipun demikian itu situasi saya, maka saya terhubung dengan sekelompok aktivis perempuan dan menjadi terlibat dalam perjuangan ini.

Saat ini, saya memperjuangkan kaum perempuan yang mengalami kondisi yang sama seperti yang saya alami saat pertama kali di Mexico City. Fakta bahwa saya benar-benar mengerti keadaan mereka telah memudahkan saya untuk memberikan saran psikologis maupun hukum kepada mereka, juga tentang pilihan pelatihan yang bisa mereka akses. Para majikan mengatakan kepada kami bahwa kami adalah bagian dari keluarga, tapi itu tidak benar. Kami biasanya harus tinggal di gudang, ruang di mana semua anggota rumah tangga tersebut datang dan pergi sesuka mereka. Kami memiliki akses ke seluruh rumah, tetapi itu bukan milik kami. Kami bisa pergi ke ruang tamu untuk membersihkannya, tapi tidak untuk duduk di situ”³

Pekerja rumah tangga tidak berani bersuara. “Saya menjadi pekerja rumah tangga pada usia 14 tahun; saya sekarang berusia 59 tahun. Ini sebuah pekerjaan yang keras, terutama bila Anda tidak memiliki pengalaman. Beberapa majikan membanjiri anda dengan pekerjaan, tanpa berpikir. Kami heran apakah mereka berusaha membunuh kami! Anda dipekerjakan

di sebuah rumah besar, misalnya, dan Anda tahu dari pengalaman bahwa dua pekerja rumah tangga dibutuhkan untuk merawatnya, tetapi majikan menolak untuk mengambil seorang pekerja lagi. Kemudian, ada sikap menghina terhadap pekerja. Di Afrika Selatan, majikan tidak memberi Anda apa-apa dan tidak melakukan apa-apa untuk dirinya sendiri mereka tidak mencuci apapun, mereka selalu bergantung pada pekerja rumah tangga dan jika Anda mengeluh mereka menjawab bahwa mereka membayar Anda sehingga Anda harus melakukan apa yang mereka katakan. Ini benar-benar terlalu banyak kadang-kadang. Saya, secara pribadi, diperbolehkan untuk merencanakan sendiri hari-hari saya, tetapi tidak semua pekerja rumah tangga memiliki hak tersebut. Sangat menyedihkan mendengar tentang situasi yang harus dihadapi oleh para pekerja lain, terutama bila mereka tidak menyadari hak mereka. Majikan tidak menyebut perempuan yang mereka pekerjakan dengan “pekerja rumah tangga”; mereka masih menyebut mereka “pembantu”, atau sesuatu yang lain, dan sebagian dari mereka bekerja seperti budak.

Banyak pekerja rumah tangga tidak berani berbicara. Pada May Day, semua orang di Afrika Selatan libur, tetapi sebagian besar pekerja rumah tangga tidak libur. Kadang-kadang saya bertanya pada diri sendiri kapan mereka akhirnya mendapatkan keberanian untuk “mendidik” majikan mereka, untuk mengetuk bahu mereka, misalnya, dan mengatakan kepada mereka: “Hari ini adalah hari libur”. Saya memberitahu anggota kami bahwa tidak ada yang akan membantu mereka jika mereka tidak berusaha sendiri, bahwa majikan mereka tidak akan pernah tahu bahwa mereka memiliki masalah jika mereka tidak memberitahu para majikan tentang hal itu”.⁴

Saya ingin sekali menjadi seorang guru. “Ketika saya berumur 12 tahun, saya meninggalkan sekolah untuk mengambil pekerjaan rumah tangga – tujuh hari seminggu, dari jam 7 pagi hingga 10 malam, tanpa istirahat. Saya mendapatkan 15.000 Shilling (US\$ 11) sebulan. Saya tidur di kasur di ruang tamu majikan saya. Saya tidak diijinkan memakan makanan yang sama seperti keluarga tersebut. Mereka adalah sepasang suami istri dengan tiga anak. Sang istri selalu memukul dan menghina saya. Pekerjaan terburuk adalah mencuci pakaian, mengambil air dan membersihkan toilet. Ketika orang-orang dari CHODAWU (Serikat Pekerja Konservasi, Hotel, Rumah Tangga dan Sejenisnya) menemui saya pada tahun 2008, saya belum dibayar selama tiga bulan. Saya mengambil kursus menjahit di salah satu pusat CHODAWU sampai bulan Desember 2009. Sejak itu saya mengerjakan pekerjaan sampingan di rumah seorang tetangga yang memiliki mesin jahit – dengan begitu saya tetap bisa mengasah keterampilan ini. Jika saya tidak bisa mendapatkan pekerjaan yang sesuai di bidang ini, saya akan kembali ke pekerjaan rumah tangga – saya tidak punya pilihan, saya anak tertua dari empat bersaudara dan ibu saya sendirian. Jika saya bisa melanjutkan pendidikan, saya ingin sekali menjadi seorang guru.”⁵

Saya mengerjakan semua pekerjaan rumah tangga dan tidak pernah menerima upah. “Saya mulai bekerja sebagai pekerja rumah tangga pada usia tujuh, di distrik Jhapa, untuk menggantikan ibu saya setelah beliau harus kembali ke desa kami untuk mengurus lima saudara saya ketika ayah saya meninggal. Saya tidak menerima upah. Saya bekerja untuk membayar uang yang dipinjamkan oleh majikan untuk pemakaman ayah saya. Itu adalah pekerjaan yang sangat berat bagi orang seusia saya: saya harus memasak, mencuci, mengumpulkan kayu, dan lain-lain. Yang paling berat, saya sering dipukul oleh majikan saya. Saya akhirnya melarikan diri dan pulang ke rumah.

Tak lama setelah saya pulang, ibu saya mendengar tentang seorang perempuan dari desa kami yang menikah dengan seseorang di Kathmandu dan sedang mencari pekerja rumah tangga. Ibu menempatkan saya pada perempuan tersebut, yang saya bekerja padanya di usia sembilan. Saya masih bersamanya sekarang.

Selama beberapa bulan pertama, saya tidur di dapur, kemudian saya diizinkan berbagi kamar dengan anak majikan saya. Saya mengerjakan semua pekerjaan rumah tangga dan tidak pernah menerima upah. Tidak ada gaji yang telah disepakati sebelum keberangkatan saya. Kadang-kadang, saat saya mengunjungi keluarga saya, majikan saya membayar ongkos bus. Saya hanya menerima uang empat atau lima kali sejak saya telah bekerja di situ, berjumlah antara 1.000 hingga 5.000 rupee (14 hingga 70 USD) untuk membeli sandal atau beberapa barang lain. Saya juga kadang mendapatkan pakaian yang dulunya milik anak majikan saya,

yang kurang lebih seusia dengan saya. Dia mengatakan bahwa karena saya mendapatkan makan dan tempat tinggal, saya tidak berhak untuk hal lain.

”Setelah bekerja selama dua tahun di Kathmandu, saya bertemu dengan para anggota CWISH, sebuah organisasi non-pemerintah. Saya mengatakan kepada mereka bahwa saya ingin bersekolah dan mereka meyakinkan majikan saya untuk mengizinkan saya menghadiri kelas penyetaraan informal. Sembilan bulan kemudian, saya bisa mendaftarkan diri di kelas empat sekolah dasar. CWISH memberi saya bahan sekolah. Saya bangun pukul 5 pagi dan bekerja selama satu jam, dan kemudian saya pergi ke sekolah sampai pukul 10.30 dan kemudian bekerja untuk majikan saya sampai pukul 10 atau 11 malam. Saya melanjutkan sekolah saya dengan cara ini hingga lulus sekolah menengah”.⁶

Saya ingin mendapatkan hak yang sama seperti pekerja lainnya. “Nama saya Po Bo. Saya berusia 25 tahun dan saya berasal dari Burma. Ketika saya berusia 17 tahun, saya pergi ke Thailand, untuk mencari pekerjaan untuk membantu orang tua saya. Pada saat itu, saya sedang kuliah di universitas tahun pertama jurusan Geografi. Saya mulai bekerja sebagai pekerja rumah tangga begitu saya tiba di Thailand dan saya memiliki banyak harapan: kesempatan untuk belajar bahasa Thailand dan Inggris, pendapatan yang adil dan lingkungan sosial yang aman, yang saya anggap sangat penting untuk gadis muda seperti saya. Ketika saya mulai, gaji saya 3.000 baht (US\$ 93) per bulan. Saya bekerja untuk keluarga Thailand dan keluarga asing juga. Biasanya saya tinggal dengan keluarga majikan saya.

Pekerjaan rumah tangga adalah pekerjaan yang berat dan membutuhkan banyak kapasitas: tugas saya sehari-hari meliputi membersihkan rumah, mencuci piring, memasak, mencuci pakaian, menyetrika, dan mengasuh bayi. Mengasuh bayi merupakan sebuah pekerjaan yang cukup menantang bagi saya. Pada awalnya saya harus menghadapi banyak kesulitan: rasa kangen, kendala bahasa, kurangnya keterampilan kerja yang diperlukan. Kami juga rawan terhadap kondisi kerja yang tidak aman. Saya tidak akan pernah melupakan saat saya diminta untuk berdiri di beranda yang sangat sempit dari sebuah bangunan lantai 17 untuk membersihkan jendela luar tanpa perlindungan apapun: ini adalah pengalaman yang benar-benar berbahaya dan menakutkan bagi saya. Saya bukan satu-satunya yang berada dalam situasi sulit semacam itu. Teman-teman saya juga memiliki pengalaman yang kurang lebih sama. Pada satu kesempatan majikan keponakan saya mencoba memperkosanya; untungnya, dia berhasil menjaga diri.

Jam kerja saya adalah dari pukul 10 pagi hingga 11 malam, yang berjumlah sekitar 13 jam. Cukup sering, saya harus bekerja bahkan lebih dari 13 jam. Jam kerja tambahan itu tidak pernah dihitung untuk bayaran tambahan. Saya tidak memiliki hari libur, dan saya tidak pernah memiliki kontrak tertulis: hanya ada perjanjian lisan antara saya dan majikan saya. Pernah, ketika saya mencoba untuk berhenti bekerja, majikan saya menuduh saya mencuri barang-barang mereka. Dia mengatakan akan menelepon polisi untuk menangkap saya atau memanggil pengacara untuk menuntut saya.

Majikan saya sekarang mempersilahkan saya libur hari Minggu untuk belajar. Sekarang saya mendapatkan 12.000 baht (US\$ 373) per bulan tapi saya harus menutup biaya-biaya lain seperti obat dan biaya pendaftaran kerja. Banyak orang berpikir pekerja rumah tangga tidak memiliki hak untuk meminta beberapa manfaat seperti hari libur, libur hari besar, perawatan kesehatan. Saya ingin mendapatkan hak yang sama seperti kategori pekerja lainnya dan saya pikir hak pekerja rumah tangga harus dilindungi oleh hukum.”⁷



Lembar peserta 1.4 Nilai pekerjaan rumah tangga

Pekerjaan rumah tangga memberikan nilai ekonomi dan sosial sangat besar ...

Pekerjaan rumah tangga berkontribusi sangat besar bagi masyarakat kita. Permintaan sektor pengasuhan meningkat di seluruh dunia. Keluarga di manapun menghadapi tantangan memenuhi kebutuhan dasar anggotanya. Perempuan, yang dulunya biasa mengerjakan sebagian besar pekerjaan pengasuhan di rumah, kini turut serta dalam pasar tenaga kerja formal dalam jumlah lebih besar; migrasi telah memisahkan keluarga dari jejaring dukungan, keluarga multi-generasi mengalami penurunan, dan rumah tangga yang dipimpin oleh orang tua tunggal mengalami peningkatan. Penuaan dan wabah kesehatan seperti HIV/AIDS turut meningkatkan permintaan perawatan/pengasuhan pada keluarga. Kondisi di atas, dan juga faktor lainnya, telah menempatkan rumah tangga lebih sulit memenuhi kebutuhan dasar keluarga mereka. Pada saat bersamaan, sebagian besar negara tidak mengambil langkah-langkah kebijakan keseimbangan dunia kerja dan keluarga – kebijakan seperti cuti dan jam ramah keluarga, atau pelayanan publik seperti perawatan anak, layanan orang lanjut usia dan pelayanan kesehatan.

Akibatnya, keluarga semakin berpaling kepada pekerja rumah tangga untuk membantu mereka memenuhi kebutuhan dasar rumah tangga. Saat ini, pekerja rumah tangga mengisi sebagian besar angkatan kerja, terutama di negara-negara berkembang, dan jumlah mereka semakin meningkat di mana-mana.

Pekerjaan rumah tangga memberi nilai ekonomi dan sosial untuk rumah tangga dan juga masyarakat:

- Pekerjaan rumah tangga memainkan peran penting dalam menjamin pemeliharaan dan keberfungsian rumah tangga dan kesejahteraan anggotanya.
- Pekerjaan rumah tangga memungkinkan anggota rumah tangga untuk masuk dan tetap berada di dalam pasar kerja.
- Pekerjaan rumah tangga merangsang konsumsi dan akibatnya memberi kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi dengan menghasilkan pendapatan untuk pekerja rumah tangga dan keluarganya.

... tetapi dipandang rendah

Meskipun sangat besar nilai pekerjaan rumah tangga, pekerjaan tersebut pada umumnya dipandang rendah dan dibayar murah, bahkan bila tidak dipandang benar-benar merendahkan sekalipun. Bagaimana bisa pekerjaan yang berat secara fisik dan berguna secara sosial seperti ini mendapatkan citra buruk?

Nilai pekerjaan rumah tangga

“Mengakui kontribusi penting pekerja rumah tangga terhadap perekonomian global, yang mencakup meningkatnya peluang kerja berbayar bagi pekerja laki-laki dan perempuan dengan tanggung jawab keluarga, dan cakupan yang lebih luas untuk melayani penduduk yang menua, anak-anak dan orang dengan keterbatasan, dan transfer pendapatan yang besar di dalam dan antar negara ... “

(Konvensi ILO No. 189: Pembukaan)

“Pengasuh Anda yang pengasih, pekerja di rumah Anda yang gigih, perawat ayah Anda yang lanjut usia, perempuan yang Anda lihat setiap minggu di toko kelontong dan di taman bermain: orang-orang ini memungkinkan Anda pergi bekerja dan mendukung keluarga Anda sendiri, atau sekadar mengatasi himpitan tanggung jawab keluarga. Mereka layak mendapatkan hak dan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan dirinya sendiri dan orang-orang yang mereka cintai”.

Sumber: Williams, T. 2009. “In 2010, let’s treat our domestic workers better,” dalam *Common dreams* (AS, 21 Des. 2009). Terdapat di: www.commondreams.org/view/2009/12/21-5 [16 Juli 2010].

Pelayan dan tuan

Undang-Undang Ketenagakerjaan Malaysia tahun 1955 merupakan hukum Ketenagakerjaan kunci di negara tersebut untuk semua pekerja. Pekerja Rumah Tangga disebut sebagai “pelayan rumah tangga” di dalam Undang-undang tersebut yang mengecualikan mereka dari menikmati hak-hak yang dijamin untuk seluruh pekerja lainnya. Konsep pelayan dan penerimaannya yang berkelanjutan berasal dari bagaimana pekerjaan rumah tangga didefinisikan, dipahami dan tidak diakui. ...Mempertahankan kata “pelayan” menciptakan sebuah hubungan pelayan dan tuan yang memiliki kendali penuh atas pekerja rumah tangga dan bukan hubungan pemberi kerja dan pekerja.

Sumber: Coordination of Action Research on AIDS and Mobility (CARAM)/ASIA. 2011. *Reality check! Rights and legislation for migrant domestic workers across Asia* (Kuala Lumpur).

Satu penjelasan mungkin adalah pekerjaan tersebut dalam pikiran orang-orang dikaitkan dengan pekerjaan tidak berbayar yang dikerjakan oleh para ibu dan “nyonya rumah” – pekerjaan yang mereka kerjakan sepanjang hari di rumah mereka sendiri dalam bentuk pekerjaan rumah tangga dan merawat anggota rumah tangga lainnya.

Diskriminasi berbasis gender dan pandangan-pandangan tradisional seperti “Perempuan adalah orang yang mengerjakan pekerjaan rumah tangga dan karena kerjanya yang “sederhana” maka tidak perlu meminta gaji lebih tinggi” mengakar sangat kuat di sebagian besar masyarakat sehingga akan sulit untuk menghapusnya (lihat bagian tentang ‘Diskriminasi’ di Lembar peserta 1.1). Kampanye peningkatan kesadaran masyarakat mengenai kontribusi tak ternilai pekerja rumah tangga terhadap keluarga dan masyarakat, dan program untuk meningkatkan rasa percaya diri dan memberdayakan mereka agar bisa menentukan hidupnya sendiri diperlukan demi perubahan.

Rendahnya penghargaan terhadap pekerjaan rumah tangga juga sebagian terkait dengan fakta bahwa pekerja rumah tangga seringkali berasal dari komunitas yang secara historis kurang beruntung dan dipandang rendah misalnya kelompok etnis minoritas, masyarakat adat, kasta rendah, kelompok berpenghasilan rendah di pedesaan dan perkotaan. Bahkan, pekerjaan rumah tangga seringkali merupakan salah satu dari sedikit peluang kerja yang terbuka untuk perempuan dari komunitas ini. Banyak juga yang migran, baik di dalam negara mereka sendiri atau di luar negeri, dan karenanya mereka rentan anggapan sebagai “warga kelas dua” atau, yang lebih buruk lagi, menyangkal kewarganegaraan mereka sama sekali (lihat ‘Diskriminasi’ di Lembar peserta 1.1).

Dan karena kelompok-kelompok yang lebih istimewa di masyarakat diuntungkan dari nilai rendah yang dilekatkan pada pekerjaan rumah tangga, mereka mungkin menolak untuk turut mempromosikan hak-hak dan martabat pekerja rumah tangga. Seperti yang Alfred Angula, seorang pemimpin Serikat Pekerja Rumah Tangga dan Sejenisnya Namibia (NDAWU), jelaskan: “Pekerja rumah tangga melaksanakan tugas-tugas sangat besar yang luar biasa tetapi mereka tidak diakui untuk nilai mereka yang sebenarnya karena keegoisan umum. Pengasuhan anak contohnya. Anak-anak diasuh dengan baik sehingga mereka kemudian menjadi menteri, guru dan intelektual lainnya saat ini. Jika Anda bertanya kepada para intelektual siapa yang telah membesarkan mereka ketika mereka masih kecil, mereka akan mengatakan kepada Anda itu adalah pekerja rumah tangga. Begitu juga para legislator. Siapa yang merawat rumah mereka saat mereka sedang menyusun undang-undang? Pekerja rumah tangga. Tetapi undang-undang apa yang mereka keluarkan untuk melindungi para pekerja ini? Mungkin ada konflik kepentingan di sini. Jika saya seorang legislator dan saya sudah punya seseorang yang bekerja di rumah saya, apakah saya akan membuat undang-undang untuk melindungi orang itu?”

“Ada banyak hal yang dapat dilakukan oleh kita dan serikat pekerja untuk meningkatkan kesadaran, paling tidak di kalangan anggota kita sendiri. Bagaimanapun, banyak anggota serikat pekerja yang juga merupakan majikan pekerja rumah tangga. Kita harus menyampaikan argumen bahwa “apa yang Anda minta dari majikan Anda, Anda harus berikan kepada pekerja Anda.”

Sumber: : “P. Kamalam, Equality Director (ITUC)” dalam Mather, C. 2008. *Respect and rights*, Report from Conference on Protection for Domestic Workers, Amsterdam, November 2006 (Amsterdam, IRENE dan IUF).

Bila pekerja rumah tangga sendiri berorganisasi, mereka bisa menjadi pendukung kuat untuk meningkatkan kesadaran akan kontribusi pekerjaan rumah tangga dan mempromosikan kerja layak bagi pekerja rumah tangga. Modul 3 menyediakan alat untuk melakukan hal ini.



Sumber untuk bacaan lebih lanjut:

Committee for Asian Women (CAW). 2009. *Manual for domestic workers: Organizing for a better future* (Bangkok).

International Labour Organization (ILO). 2011. *Domestic work policy brief 1: Remuneration in domestic work* (Jenewa, ILO Conditions of Work and Employment Program). Terdapat di: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_155654.pdf [5 Sep. 2011].

ILO. 2007. *Decent work for domestic workers*, Labour Education 2007/3-4. No. 148-140 (Jenewa, Bureau for Workers' Activities (ACTRAV)).



Lembar peserta 1.5 Studi kasus: Mengubah mentalitas dan mengakui nilai pekerjaan rumah tangga

Pekerjaan rumah tangga umumnya kurang dihargai dan bahkan seringkali dipandang dengan penghinaan. Serikat pekerja dapat mengubah gambaran masyarakat mengenai pekerja rumah tangga dan memberi mereka martabat dan kepercayaan diri baru. “Penting untuk melibatkan pekerja rumah tangga dalam kampanye peningkatan kesadaran masyarakat, untuk membuat pekerjaan mereka terlihat oleh semua orang, untuk menyatakan pembelaan atas hak-hak mereka,” kata Marcelina Bautista, Sekretaris Jenderal CONLACHTRAHO, Jaringan organisasi pekerja rumah tangga Amerika Latin.

Senegal. Konfederasi Nasional Pekerja Senegal (CNT) mulai mengorganisasi pekerja rumah tangga sebagai bagian dari kampanye untuk mengorganisasi perempuan dalam perekonomian informal. Mengubah mentalitas di dalam serikat-serikat itu sendiri juga merupakan tujuan utama, karena banyak anggota yang juga berpotensi menjadi majikan pekerja rumah tangga. Penghormatan yang lebih besar untuk pekerja rumah tangga dapat dikembangkan dengan sebanyak mungkin melibatkan mereka dalam kegiatan serikat pekerja.

“Setelah menggelar demonstrasi dengan pekerja rumah tangga perempuan pada 1 Mei dan 7 Oktober, perempuan dari sektor formal mengatakan bahwa mereka akan mengubah sikap mereka. Dalam perjalanan pulang dari demo tersebut, seorang perempuan berkata kepada saya, “PRT saya tidak akan lagi tidur di lantai di dapur, saya akan memberinya kasur di ruang tamu.” Para laki-laki dari serikat buruh juga mengatakan, “Sudah cukup memperlakukan PRT seperti itu!” Ada kesadaran yang tulus bahwa mereka layak mendapatkan lebih banyak rasa hormat,” jelas Fatou Bintou Yaffa.⁸

Inggris. Di podium berbagai konferensi serikat pekerja dan konferensi politik, “kekuatan tipis para perempuan yang berbicara tentang pengalaman mereka menekankan pentingnya kampanye dan sejak saat itu tak seorangpun bertanya apakah itu merupakan prioritas,” Diana Holland (TUC-Inggris).⁹

Indonesia. Pekerja rumah tangga, serikat pekerja dan organisasi perempuan telah bekerjasama pada tingkat lokal di Yogyakarta, Indonesia untuk membentuk Jaringan Perlindungan Pekerja Rumah Tangga Yogyakarta (JPPRTDIY). Jaringan ini membentuk

Komite Aksi Pekerja Rumah Tangga (KAPRT) untuk mengadvokasi Konvensi No. 189 dan melakukan upaya advokasi yang luas untuk mengakui pekerjaan rumah tangga sebagai pekerjaan; untuk mengakui isu-isu pekerja rumah tangga sebagai isu ketenagakerjaan umum di kalangan serikat pekerja, dan untuk meningkatkan kesadaran akan nilai pekerjaan rumah tangga bagi masyarakat. Meningkatkan kesadaran dan mendapatkan dukungan pekerja rumah tangga yang beraliansi dengan serikat pekerja lokal dan serikat pekerja untuk sepenuhnya mendukung kampanye untuk Konvensi No. 183.¹⁰

Filipina. Pada tahun 2005, sebuah Kompak Sosial (*Social Compact*) ditandatangani oleh konstituen multi-sektoral, pekerja rumah tangga, otoritas pemerintah, serikat pekerja, NGO, sektor swasta dan kelompok keagamaan. Melalui kompak tersebut, para mitra mengakui arti penting dan nilai pekerjaan rumah tangga; bahwa pekerjaan tersebut harus layak dan harus dihormati. Pekerja rumah tangga sebagian besar adalah perempuan muda, tidak bersekolah dan kurang informasi yang terusir dari keluarganya karena kemiskinan dan keinginan untuk mencari nafkah, seringkali rentan terhadap perdagangan manusia, pelecehan dan kehilangan akses ke pendidikan.¹¹

Hong Kong, Cina. Baru-baru ini Pengadilan Tinggi Hongkong memutuskan bahwa Peraturan Keimigrasian Hongkong Bagian 2 adalah inkonstitusional. Peraturan tersebut melarang pekerja rumah tangga migran mendapatkan izin tinggal permanen serupa dengan pekerja lainnya setelah bekerja selama tujuh tahun di Hongkong. Kasus tersebut diajukan ke Pengadilan Tinggi oleh tiga pekerja rumah tangga yang telah bekerja di Hongkong selama lebih dari 20 tahun. Salah satu pelapor, Evangeline Banao Vallejos, seorang pekerja rumah tangga Filipina yang telah bekerja di Hongkong sejak tahun 1986, mengatakan undang-undang tersebut mendiskriminasi karena, “bankir dan koki bisa mengajukan status izin tinggal permanen dan dia tidak.”

Putusan ini membuat khawatir sebagian warga Hongkong yang khawatir “bahwa para migran dan keluarganya akan datang ke Hongkong dan menimbulkan kerugian bagi pekerjaan dan keuntungan para warga lokal Hongkong.” Konfederasi Serikat pekerja Hongkong (HKCTU) menentang mereka, dengan menyatakan bahwa, “... Peraturan

Keimigrasian tidak mempertimbangkan tahun kerja pekerja rumah tangga asing sebagai “tinggal secara biasa” sebagaimana yang dipersyaratkan untuk izin tinggal permanen. Perlakuan berbeda ini jika dibandingkan dengan pekerja asing lainnya ... [yang] ... dapat mengajukan permohonan Hak Tinggal setelah

tinggal di Hongkong selama 7 tahun berturut-turut. Peraturan bersangkutan secara terang-terangan diskriminatif dan menyebabkan ketidakadilan pada pekerja rumah tangga asing.” HKCTU lebih lanjut menegaskan bahwa mereka menentang segala bentuk diskriminasi berdasarkan gender, usia, dan kebangsaan.¹²



CATATAN

[Catatan akhir]

1. Untuk informasi lebih lanjut mengenai pekerja rumah tangga anak, lihat website International Programme for the Elimination of Child Labour, ILO. Terdapat di: <http://www.ilo.org/ipec/areas/Childdomesticlabour/lang-en/index.htm> [5 Jan. 2012].
2. Self-Employed Women's Association (SEWA): Testimony (India, tt).
3. International Trade Union Confederation (ITUC): “Interview with Marcelina Bautista of Mexico, General Secretary of the Confederation of Domestic Workers of Latin America and the Caribbean”, dalam ITUC OnLine, (Brussels, 2010).
4. ITUC: “Interview with Ester Stevens, President of the South African Domestic Service and Allied Workers' Union (SADSAWU)”, dalam ITUC OnLine (Brussels, 2010).
5. ILO: “Interview with Neema Jackson, aged 16, Tanzania”, dalam World of Work, No. 68 (Jenewa, April 2010).
6. “Interview with S. Danuwar, President of the Nepal Independent Domestic Workers Union (NIDWU)” dalam ITUC: Decent work and decent life for domestic workers, ITUC Action guide (Brussels, 2010).
7. ILO: Testimony at: “Women speak up: Voices of the informal sector”, Panel during the UN Special Session to commemorate International Women's Day (Bangkok, 25 Maret 2010).
8. ITUC: “Domestic work: Mobilising for an ILO Convention”, dalam Union View, No. 19 (Brussels, 2010).
9. Idem.
10. “Interview with L. Anggraini of Jala-PRT Indonesia”, oleh penulis (Hongkong, Cina, 2012).
11. “Decent work for domestic workers, National Conference in the Philippines”, dalam Straits Times (Singapura, 27 Agustus 2009).
12. Building Workers International (BWI): BWI Connect (21 November 2011). Terdapat di: <http://connect.bwint.org/?p=368> [22 Nov. 2011].

MODUL 2

Kerja layak bagi pekerja rumah tangga: Apa itu dan bagaimana mencapainya?

PANDUAN



Tujuan

Setelah menyelesaikan modul ini, peserta akan mampu:

- Memahami apa makna kerja layak bagi pekerja rumah tangga.
- Mendiskusikan hak-hak pekerja rumah tangga di tempat kerja, sebagaimana ditetapkan oleh Konvensi ILO No. 189 dan Rekomendasi No. 201.
- Menyusun proposal untuk mempromosikan kerja layak bagi pekerja rumah tangga dengan:
 - Mengembangkan langkah-langkah untuk meningkatkan hak-hak pekerja rumah tangga dalam hukum dan praktik.
 - Mengkampanyekan Ratifikasi Konvensi No. 189.



Daftar isi secara sekilas



Kegiatan

Kegiatan 2.1	Sehari dalam kehidupan seorang pekerja rumah tangga (latihan dalam Pleno)
Kegiatan 2.2	Kerja layak bagi pekerja rumah tangga: Kesenjangan (latihan dalam Pleno)
Kegiatan 2.3	Menghentikan pelecehan dan eksploitasi pekerja rumah tangga (Kerja Kelompok)
Kegiatan 2.4	Apa bunyi undang-undang kita? Pekerjaan rumah tangga dalam perundang-perundangan nasional (Kerja kelompok)
Kegiatan 2.5	Kemana kita melangkah? Prioritas perbaikan hak-hak pekerja rumah tangga dalam praktek (Kerja kelompok)
Kegiatan 2.6	Kemana kita melangkah? Prioritas perbaikan hak-hak pekerja rumah tangga dalam hukum (Kerja Kelompok)
Kegiatan 2.7	Kampanye Ratifikasi Konvensi ILO No. 189 (Kerja kelompok)



Alat

Alat 2.1	Hak-hak pekerja rumah tangga: Membandingkan hukum dan praktik kita dengan Konvensi No. 189.
----------	---



Lembar peserta

Lembar peserta 2.1	Apa itu kerja layak: Apa artinya bagi pekerja rumah tangga?
Lembar peserta 2.2	Penghormatan dan martabat
Lembar peserta 2.3	Kondisi kerja dan hidup layak
Lembar peserta 2.4	Perlindungan untuk kelompok-kelompok pekerja rumah tangga tertentu
Lembar peserta 2.5	Studi kasus: langkah-langkah Praktik dan hukum untuk mempromosikan kerja layak bagi pekerja rumah tangga
Lembar peserta 2.6	Ratifikasi dan implementasi Konvensi ILO No. 189



Catatan untuk pelatih

- Bacalah kegiatan, alat dan lembar pegangan peserta dan pilihlah mana yang ingin Anda gunakan di dalam pelatihan Anda.
- Lihatlah website ILO untuk bahan-bahan lain yang tersedia di www.ilo.org/travail/areasofwork/domestic-workers.
- Persiapkan diri Anda untuk setiap sesi dan kegiatan. Pastikan bahwa Anda memiliki informasi yang dibutuhkan oleh peserta Anda untuk berpikir tentang situasi mereka, memutuskan apa yang mungkin mereka ingin ubah dan bagaimana kira-kira mereka ingin melakukannya.
- Anda mungkin perlu melakukan penelitian. Misalnya, Anda mungkin ingin mengumpulkan informasi mengenai undang-undang berkenaan dengan pekerja rumah tangga di negara Anda (warga negara dan, bila memungkinkan, migran).
- Jika memungkinkan, persiapkan lembar peserta Anda sendiri mengenai hak-hak pekerja rumah tangga di negara Anda.
- Seorang pelatih tidak perlu mengetahui segalanya; jika Anda merasa tidak cukup tahu tentang sebuah bidang kajian misalnya undang-undang, sistem jaminan sosial atau keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja rumah tangga di negara Anda, undanglah seorang narasumber – dari serikat pekerja, pemerintah, universitas dan lembaga penelitian, atau organisasi masyarakat sipil – untuk menyampaikan presentasi singkat dan melakukan sesi tanya jawab dengan peserta. Mintalah narasumber menuliskan poin-poin utama mereka di atas kertas atau dalam suatu bentuk lain sehingga peserta dapat mengingat.
- Pastikan tidak ada pelatih atau narasumber yang berbicara lebih dari 15 menit secara berturut-turut. Terlalu banyak bicara akan membosankan, peserta akan tertidur dan memutuskan tidak akan datang pada lain waktu.
- SELALU persiapkan materi dan periksalah peralatan SEBELUM sesi dimulai.



Usulan Rencana Pelajaran

Sesi 1 Apa arti kerja layak bagi pekerja rumah tangga?

Durasi	2 jam (Tambahkan waktu untuk pengenalan peserta dan pelatih)
Waktu (menit)	Lembar peserta 2.1
5	Ucapan selamat datang dan tujuan sesi oleh pelatih
50	Pengantar oleh pelatih atau narasumber, diskusi umum
50	Kegiatan 2.1 Sehari dalam kehidupan seorang pekerja rumah tangga (latihan Pleno)
15	Kesimpulan oleh pelatih/narasumber dan umpan balik

Sesi 2 Hak dan martabat bagi pekerja rumah tangga

Durasi	3 jam & 50 menit (Tambahkan waktu untuk pengenalan dan istirahat)
Waktu (menit)	Lembar peserta 1.1, 1.3, 2.1, 2.2 dan 2.5.
10	Ucapan selamat datang dan tujuan sesi oleh pelatih
60	Presentasi/panel mengenai situasi global dan nasional oleh pelatih, narasumber, panelis, diikuti oleh diskusi umum
50	Kegiatan 2.2 Kerja layak bagi pekerja rumah tangga: Kesenjangan (latihan Pleno)
90	Kegiatan 2.3 Menghentikan pelecehan dan eksploitasi pekerja rumah tangga (Kerja Kelompok)
20	Kesimpulan dan umpan balik

Sesi 3 Kondisi kerja dan hidup layak bagi pekerja rumah tangga

Durasi	5 jam (Tambahkan waktu untuk pengenalan dan istirahat bila diperlukan)
Waktu (menit)	Lembar peserta 2.1, 2.3 dan 2.4
10	Ucapan selamat datang dan tujuan sesi oleh pelatih
20	Pengantar oleh pelatih dan/atau nara sumber
90	Panel mengenai situasi nasional: Dua hingga tiga pekerja rumah tangga dan fasilitator (pelatih atau narasumber). Tugaskan setiap panelis untuk berbicara selama lima menit mengenai suatu isu berdasarkan pengalaman pribadinya, misalnya: a) pengupahan, jam kerja, hari libur dan libur hari besar; b) kesehatan dan keselamatan kerja; c) jaminan sosial (misalnya, akses ke kesehatan, program pensiun); d) menjadi pekerja migran, pekerja rumah tangga tinggal di dalam atau pekerja rumah tangga anak. Fasilitator membuka sesi tanya jawab, menyimpulkan.
90	Kegiatan 2.4 Apa bunyi undang-undang kita? Pekerjaan rumah tangga dalam peraturan/perundangan nasional (Kerja kelompok)
30	Kesimpulan

Sesi 4 Ke mana kita melangkah dari sini? Meningkatkan hak-hak pekerja rumah tangga dalam hukum dan praktik

Durasi	3 jam & 30 menit (Tambahkan waktu untuk pengenalan dan istirahat bila diperlukan)
Waktu (menit)	Lembar peserta 2.1, 2.3, dan 2.4. Lembar peserta 2.6 sesuai kebutuhan.
10	Ucapan selamat datang dan tujuan sesi oleh pelatih
90	Kegiatan 2.5 Kemana kita melangkah? Prioritas untuk meningkatkan hak-hak pekerja rumah tangga dalam praktik (Kerja kelompok)
90	Kegiatan 2.6 Kemana kita melangkah? Prioritas untuk meningkatkan hak-hak pekerja rumah tangga dalam hukum (Kerja kelompok) atau Kegiatan 2.7 Kampanye untuk ratifikasi Konvensi No. 189 (Kerja kelompok)
20	Kesimpulan



Bahan and perlengkapan

- Jika menggunakan Kegiatan B Perkenalan peserta, kumpulkan potongan surat kabar/majalah dan kartu pos dengan berbagai gambar (lihat Sumber-sumber Lain di akhir panduan ini).
- Foto kopi Lembar peserta untuk dibagikan kepada peserta.
- Papan Tulis atau flipchart dan spidol.
- Kertas berwarna (A4 dipotong jadi dua).
- Jika tersedia, komputer untuk presentasi slide (misalnya powerpoint).

Kegiatan



Kegiatan 2.1 Sehari dalam kehidupan seorang pekerja rumah tangga

Tujuan	Untuk memiliki pemahaman yang lebih baik tentang: - Jenis pekerjaan yang dilaksanakan oleh pekerja rumah tangga. - Jam kerja harian pekerja rumah tangga yang panjang, termasuk waktu 'siaga' ketika mereka mungkin tidak dapat melakukan tugas apapun, tetapi diharapkan siap dipanggil untuk tugas apapun.
Durasi	1 jam



CATATAN

Latihan ini pada dasarnya untuk pekerja rumah tangga. Namun, dalam kelompok campuran, ini bisa bermanfaat untuk membandingkan kondisi kerja mereka dengan pekerja lain.



Bahan dan persiapan

- Sebuah Jam kertas dengan format 24 jam: bagian atas harus tertulis 24:00 (tengah malam); bagian bawah harus tertulis, 12:00 (siang). Satu jam per peserta.
- Pena biru dan pena merah.
- Tabel di papan tulis hitam/putih atau *flipchart*:
 - Kolom pertama – Jam dari atas ke bawah di kolom (dimulai dengan jam 1 pagi dan berakhir dengan jam 24 – tengah malam).
 - Kolom kedua – untuk Kegiatan; kolom tersebut akan diisi Merah jika slot waktu adalah kegiatan kerja, atau Biru jika waktu istirahat. (Anda dapat menambahkan kolom tambahan jika anda memiliki peserta dengan pekerjaan selain pekerjaan rumah tangga).
 - Kolom ketiga – untuk Komentar, kolom akan diisi dengan komentar tentang jenis kegiatan; upaya fisik, dampak mental dan emosional, dan lain-lain.



Tugas

Langkah 1: Arahan (10 menit)

- Bagikan sebuah jam kertas 24 jam, pena biru dan pena merah untuk masing-masing peserta dan jelaskan tugas yang harus dilakukan oleh para peserta.

Langkah 2: Latihan individu (10 menit)

Untuk pekerja rumah tangga:

- Tuliskan masing-masing tugas dan jam Anda melaksanakannya, dari saat Anda bangun sampai dengan saat Anda berangkat tidur.
- Pada jam kertas, warnai merah untuk jam-jam Anda bekerja, dan biru untuk jam-jam anda beristirahat.
- Presentasikan jam Anda ke kelompok, yang menggambarkan kegiatan harian Anda.

Untuk peserta lain:

- Pada jam kertas, warnai merah untuk jam dimana Anda berada di tempat kerja atau 'sedang bertugas'.
- Presentasikan jam Anda ke kelompok, yang menggambarkan kegiatan harian Anda.

Langkah 3: Presentasi dan Ringkasan (40 menit)

1. Saat peserta mempresentasikan jam mereka, isilah tabel: pada jam-jam di kolom pertama, tunjukkan apakah jangka waktu tersebut merupakan waktu kerja yang lazim (warna merah) atau waktu istirahat (warna biru). Komentar penting harus ditulis di kolom ketiga.
2. Diskusi harus berkisar di sekitar memahami seperti apakah hari kerja yang lazim bagi pekerja rumah tangga (dan pekerja lainnya, tergantung pada peserta), termasuk jam-jam mereka bekerja, jenis tugas yang mereka laksanakan, berapa jam yang cocok untuk pekerja (norma universal adalah delapan jam sehari); isu-isu kesehatan dan keselamatan (mengangkat beban berat; pekerjaan berat dan berbahaya); lembur. Beberapa peserta mungkin memiliki pengalaman untuk disampaikan.
3. Simpulkan diskusi tersebut.



Kegiatan 2.2 Kerja layak bagi pekerja rumah tangga: Kesenjangan

Tujuan	Untuk memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai kesenjangan kerja layak dalam pekerjaan rumah tangga.
Durasi	50 menit



Bahan dan persiapan

- 3 buah papan karton.
- Papan tulis hitam/putih atau *flipchart*.
- Spidol.
- Pilihlah maksimal 10 dari 20 pernyataan yang paling relevan untuk audiens Anda untuk latihan (lihat di bawah).
- Siapkan tiga kardus: satu bertanda “pekerja rumah tangga”, yang kedua “pegawai negeri”, dan yang ketiga: “pegawai swasta”.



Lembar peserta

- Lembar peserta 2.1: Apa itu kerja layak? Apa artinya bagi pekerja rumah tangga?



Tugas

1. Gambarlah garis start dan finish, berjarak sekitar tiga meter, tergantung pada ruang yang tersedia; hitunglah langkah-langkah di antara dua baris tersebut untuk menentukan berapa banyak pernyataan untuk diberikan.
2. Bagilah peserta menjadi tiga kelompok; tiap kelompok mendapatkan sebuah karton yang hanya bisa dilihat oleh anggotanya.
3. Bacalah petunjuk (bawah) dan ikuti latihan tersebut (60 menit).
4. Di akhir “Berjalan”, ketika “Pejalan” masih tetap dalam posisi mereka, tanyakan apakah semua setuju posisi tiga pejalan tersebut. Mengapa? Apa yang bisa peserta simpulkan dari latihan tersebut? Dalam menyimpulkan, ingatkan kembali unsur-unsur kerja layak yang dibahas sebelumnya dalam pleno, dan kaitkan dengan pekerjaan rumah tangga, seperti yang ditunjukkan dalam latihan.
5. Tugaskan satu pelatih atau peserta untuk mencatat poin-poin kunci dari diskusi di papan tulis atau *flipchart*.

Arahan untuk peserta

1. Masing-masing kelompok harus menunjuk satu anggota untuk menjadi ‘pejalan “.
2. 3 pejalan berdiri di garis start. Masing-masing memegang karton kelompok mereka menghadap ke bawah (mungkin digantung di leher atau dipegang).
3. Dengarkan pernyataan berikut (Bacalah salah satu pernyataan dari daftar di bawah). Jika pernyataan itu berlaku untuk pekerja di kardus Anda, masing-masing dari tiga pejalan harus melangkah satu langkah menuju garis finish. Pejalan dapat berkonsultasi dengan kelompoknya jika ragu. Kelompok harus setuju dengan pejalan untuk setiap pernyataan.
4. Bila salah satu pejalan mencapai garis finish, dua pejalan lainnya harus tetap di tempat dan membalik kartonnya.

Pernyataan (dapat disesuaikan atau diubah sesuai dengan audiens Anda)

1. Jam kerja saya tidak melebihi 8 jam sehari.
2. Saya mendapatkan upah lembur.
3. Saya memiliki asuransi kesehatan.
4. Bila pensiun, saya akan mendapatkan uang pensiun.
5. Saya mendapatkan libur setiap pekan.
6. Saya dapat menjadi anggota serikat pekerja.
7. Saya dapat menjadi anggota jaringan atau organisasi.
8. Saya berhak mengambil cuti pada libur hari besar.
9. Jika saya memiliki keluhan, saya dapat mengajukan tuntutan hukum.
10. Kondisi kesehatan dan keamanan di tempat kerja saya bagus.
11. Saya memiliki perlindungan persalinan.
12. Pekerjaan saya diberlakukan upah minimum.
13. Pelecehan seksual dilarang di tempat kerja saya.
14. Anak-anak dilarang bekerja di profesi saya.
15. Saya memiliki kontrak kerja.
16. Saya dicakup oleh undang-undang ketenagakerjaan.
17. Saya berhak atas imbalan jaminan sosial.
18. Saya tidak ada masalah mengambil cuti pribadi.
19. Saya tidak bisa dipecat tanpa alasan.
20. Majikan saya memperlakukan saya dengan penuh hormat dan keadilan.



Kegiatan 2.3 Menghentikan pelecehan dan eksploitasi Pekerja Rumah Tangga

Tujuan	Untuk mengusulkan cara-cara efektif untuk menghentikan pelecehan dan eksploitasi, dan menjaga kehormatan dan martabat pekerja rumah tangga.
Durasi	90 menit



Bahan dan persiapan

- Ambillah poin-poin kunci dari Lembar pegangan 1.1, 1.3, 2.2 dan 2.5 untuk memfasilitasi diskusi.
- *Flipchart* dan spidol.



Lembar peserta

- Lembar peserta 1.1: Pekerjaan rumah tangga: Pekerjaan tidak seperti lainnya, pekerjaan seperti lainnya.
- Lembar peserta 1.3: Pekerja rumah tangga menceritakan kisah mereka.
- Lembar peserta 2.1: Apa itu kerja layak: Apa artinya bagi pekerja rumah tangga?
- Lembar peserta 2.2: Penghormatan dan martabat.
- Lembar peserta 2.5: Studi Kasus: langkah-langkah Praktis dan hukum untuk mempromosikan kerja layak bagi pekerja rumah tangga



Tugas

Langkah 1: Arahan dan kerja kelompok (60 menit)

1. Jelaskan tujuan kegiatan dan tugas untuk peserta.
2. Bagilah peserta ke dalam kelompok. Masing-masing kelompok memilih seorang fasilitator dan pelapor.
3. Bagikan lembar peserta dan perkenalkan beberapa poin kunci (lihat 'bahan dan persiapan "di atas).
4. Mengacu pada kasus-kasus pelecehan dan eksploitasi di Lembar peserta 1.1 dan 1.3, mintalah kelompok-kelompok mendiskusikan:
 - a. Apakah ada kecenderungan umum pemberi kerja mengeksploitasi dan melecehkan pekerja rumah tangga mereka? Berikan penjelasan tanggapan Anda.
 - b. Apa yang harus dilakukan dan siapa yang bisa menghentikan pelecehan dan eksploitasi pekerja rumah tangga? Diskusikan langkah-langkah realistis, kongkrit dan praktis oleh:
 - Pekerja rumah tangga.
 - Majikan mereka.
 - Organisasi pekerja rumah tangga, serikat pekerja, organisasi masyarakat sipil.
 - Lembaga pemerintah.
 - Agen ketenagakerjaan dan perekrutan.

Langkah 2: Diskusi dan kesimpulan (30 menit)

5. Masing-masing kelompok menyampaikan laporan. Fasilitasi diskusi mengenai pertanyaan a) dan b). Diskusikan usulan-usulan peserta dan sebutkan beberapa langkah praktis dari Lembar peserta 2.2 dan 2.5.
6. Simpulkan dan upayakan mencapai konsensus di antara para peserta.



Kegiatan 2.4 Apa yang dikatakan oleh undang-undang kita? Pekerjaan rumah tangga dalam perundang-undangan nasional

Tujuan	Untuk membandingkan perundang-undangan nasional dengan Konvensi No. 189, untuk memahami hak-hak pekerja rumah tangga dalam undang-undang dan peraturan nasional atau lokal, dan untuk mengidentifikasi kesenjangan-kesenjangan utama.
Durasi	90 menit



Bahan dan persiapan

- Bila diperlukan, undanglah seorang nara sumber yang mengetahui undang-undang dan peraturan tentang pekerjaan rumah tangga di negara Anda.
- Modifikasilah Alat 2.1 agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan para peserta Anda. Anda dapat, misalnya:
 - o Fokus pada langkah-langkah praktis alih-alih langkah-langkah hukum dengan menyederhanakan Alat 2.1 atau menekankan pengalaman pekerja rumah tangga alih-alih undang-undang dan peraturan nasional (lihat juga Kegiatan 1.2 dan Alat 1.1).
 - o Fokus hanya pada ketentuan-ketentuan hukum dan hapuslah kolom mengenai langkah-langkah praktis di Alat 2.1.
 - o Pilihlah bagian tertentu saja dari Alat 2.1, misalnya kontrak kerja, jam kerja dan istirahat, atau pengupahan.
- Siapkan fotokopi Alat 2.1 dalam ukuran besar atau salinlah di atas flipchart (satu untuk masing-masing kelompok).
- Berilah semua kelompok satu salinan alat tersebut dan spidol, dan sisakan satu salinan untuk diisi pada saat diskusi pleno di akhir.



Lembar peserta

- Lembar peserta 2.1: Apa itu kerja layak: Apa artinya bagi pekerja rumah tangga?
- Lembar peserta 2.2: Penghormatan dan martabat.
- Lembar peserta 2.3: Kondisi kerja dan hidup layak.
- Lembar peserta 2.4: Perlindungan untuk kelompok-kelompok pekerja rumah tangga tertentu.
- Alat 2.1: Hak-hak pekerja rumah tangga – Membandingkan undang-undang dan praktik kita dengan Konvensi No. 189.



Tugas

1. Bagilah peserta ke dalam kelompok beranggotakan empat hingga enam orang. Mintalah masing-masing kelompok menunjuk seorang fasilitator dan pelapor.
2. Jelaskan tujuan kegiatan tersebut. Ingatkan kembali poin-poin utama dari diskusi sebelumnya tentang perlindungan hukum dan sosial pekerja rumah tangga, jika ada.
3. Tugaskan masing-masing kelompok hingga tiga poin dari bab-bab berbeda dari Alat 2.1.
4. Mintalah masing-masing kelompok mendiskusikan bab yang ditugaskan pada mereka, dan membandingkannya dengan isi undang-undang atau peraturan nasional atau lokal saat ini. Mintalah kelompok-kelompok tersebut menyebutkan bab tersebut atau bagian dari undang-undang, peraturan atau aturan yang ada, jika mereka mengetahuinya. Katakan kepada mereka bahwa mungkin tidak ada perundang-undangan nasional atau lokal mengenai isu-isu yang diangkat di dalam Konvensi No. 189.

5. Untuk masing-masing, mintalah kelompok-kelompok untuk melaporkan diskusi dan langkah-langkah. Pelatih dan/atau nara sumber membantu melengkapi tabel di Alat 2.1 yang menyoroti ketentuan-ketentuan hukum yang ada di tingkat lokal atau nasional.
6. Fasilitasilah diskusi dalam pleno dan upayakan mengidentifikasi dengan jelas bagaimana pekerja rumah tangga dicakup atau tidak dicakup dalam undang-undang dan peraturan nasional, dan apa kesenjangan utama yang ada dalam hukum atau dalam praktik. Jika tidak muncul konsensus, periksalah ketentuan-ketentuan hukum yang relevan untuk peserta dan diskusikan pada sesi berikutnya.
7. Simpanlah tabel rangkuman yang telah terisi untuk digunakan dalam sesi berikutnya.



Kegiatan 2.5 Ke mana kita beranjak dari sini? Prioritas untuk meningkatkan hak-hak pekerja rumah tangga dalam praktek

Tujuan	Untuk mengidentifikasi langkah-langkah praktis untuk memperbaiki ketentuan dan kondisi kerja bagi pekerja rumah tangga.
Durasi	90 menit



Bahan dan persiapan

- Tabel yang telah terisi dari Kegiatan 2.4.
- *Flipchart* dan spidol.
- Bersiaplah dengan ide-ide praktis untuk memperbaiki ketentuan dan kondisi kerja bagi pekerja rumah tangga, misalnya layanan penjangkauan, hotline, pelatihan, layanan penempatan, bantuan terkait dengan kontrak, bantuan hukum, dan lain-lain (lihat studi-studi kasus di dalam Lembar peserta).



Lembar peserta

- Lembar peserta 2.1: Apa itu kerja layak: Apa artinya bagi pekerja rumah tangga?
- Lembar peserta 2.2: Penghormatan dan martabat.
- Lembar peserta 2.3: Kondisi kerja dan hidup layak.
- Lembar peserta 2.4: Perlindungan untuk kelompok-kelompok pekerja rumah tangga tertentu.
- Lembar peserta 2.5: Studi Kasus: langkah-langkah Praktis dan hukum untuk mempromosikan kerja layak bagi pekerja rumah tangga.
- Hasil dari Kegiatan 2.4: Apa yang dikatakan oleh undang-undang kita?



Tugas

Langkah 1: Arahan dan kerja kelompok (50 menit)

1. Jelaskan tujuan kegiatan tersebut. Berikan rangkuman hasil Kegiatan 2.4.
2. Bagilah peserta kedalam kelompok, dan tugaskan masing-masing kelompok satu topik:
 - a. Penghormatan dan martabat (Lembar peserta 2.2).
 - b. Mekanisme pengaduan dan penegakan (Lembar peserta 2.2).
 - c. Pengupahan (Lembar peserta 2.3).
 - d. Jam kerja, hari libur dan libur hari besar (Lembar peserta 2.3).
 - e. Kesehatan dan keselamatan kerja (Lembar peserta 2.3).
 - f. Jaminan sosial (Lembar peserta 2.3).
 - g. Hak-hak pekerja rumah tangga anak, migran, tinggal di dalam (Lembar peserta 2.4).
3. Mintalah masing-masing kelompok untuk menunjuk seorang fasilitator dan pelapor, dan mendiskusikan:
 - i. Apa dua atau tiga prioritas utama tindakan berkenaan dengan topik yang dipilih untuk masing-masing kelompok.
 - ii. Untuk masing-masing isu prioritas, usulkan cara-cara untuk memperbaiki kondisi kerja pekerja rumah tangga. Bersikaplah realistis, kongkrit dan praktis. Kenalilah kelompok/ organisasi yang perlu memimpin atau memberikan dukungan untuk tindakan tersebut.
4. Pelapor masing-masing kelompok menuliskan poin-poin kunci di atas *flipchart*.

Langkah 2: Pelaporan dan kesimpulan (40 menit)

5. Saat pelapor melakukan presentasi, pelatih menuliskan beberapa poin kunci untuk masing-masing isu prioritas di papan tulis putih/hitam.
6. Tanyakan apakah peserta setuju dengan prioritas-prioritas yang diidentifikasi dan cara-cara yang diusulkan untuk memperbaiki kondisi kerja pekerja rumah tangga.
7. Simpulkan hal-hal yang menarik dari diskusi.



Kegiatan 2.6 Ke mana kita beranjak dari sini? Prioritas untuk meningkatkan hak-hak pekerja rumah tangga dalam hukum

Tujuan	Untuk mengidentifikasi prioritas dan membahas cara-cara efektif untuk mencapai reformasi peraturan/perundangan untuk kerja layak bagi pekerja rumah tangga.
Durasi	90 menit



Bahan dan persiapan

- Tabel yang telah terisi dari Kegiatan 2.4.
- *Flipchart* dan spidol.



Lembar peserta

- Lembar peserta 2.1: Apa itu kerja layak: Apa artinya bagi pekerja rumah tangga?
- Lembar peserta 2.2: Penghormatan dan martabat.
- Lembar peserta 2.3: Kondisi kerja dan hidup layak.
- Lembar peserta 2.4: Perlindungan untuk kelompok-kelompok pekerja rumah tangga tertentu.



Tugas

Langkah 1: Arahan dan curah pendapat (50 menit)

1. Jelaskan tujuan kegiatan.
2. Ingatkan kembali hasil utama Kegiatan (2.4) dengan tabel yang diselesaikan pada diskusi pleno.
3. Bagilah peserta ke dalam kelompok. Masing-masing kelompok memilih seorang fasilitator dan pelapor.
4. Mintalah kelompok-kelompok untuk melakukan curah pendapat:
 - a. Apa isu-isu paling penting untuk dipertimbangkan untuk meningkatkan hak-hak pekerja rumah tangga?
 - b. Apa ketentuan yang perlu ditambahkan atau diubah dalam undang-undang dan peraturan nasional atau lokal?
5. Pelapor kelompok menuliskan poin-poin kunci di atas flipchart.

Langkah 2: Pelaporan dan kesimpulan (30 menit)

6. Saat pelapor melakukan presentasi, pelatih menuliskan beberapa poin kunci untuk masing-masing topik di flipchart atau papan tulis.
7. Tanyakan apakah peserta setuju dengan prioritas-prioritas yang diidentifikasi dan cara-cara untuk mereformasi perundang-undangan.
8. Simpulkan hal-hal yang menarik dari diskusi.





Kegiatan 2.7 Kampanye untuk Ratifikasi Konvensi ILO No. 189

Tujuan	Untuk menyusun sebuah rencana aksi untuk mempromosikan ratifikasi atau penerapan Konvensi ILO No. 189.
Durasi	90 menit



Bahan dan persiapan

- Tabel yang telah terisi dari Kegiatan 2.4.
- Flipchart dan spidol.
- Persiapkan lembar Rencana Aksi (lihat format di bawah). Tentukan fokus kegiatan (ratifikasi atau implementasi)? Putuskan untuk mencakup semua aspek atau fokus pada beberapa isu kunci.



Lembar peserta

- Lembar peserta 2.1: Apa itu kerja layak: Apa artinya bagi pekerja rumah tangga?
- Lembar peserta 2.6: Ratifikasi dan implementasi Konvensi ILO No. 189.



Tugas

Langkah 1: Arahan (15 menit)

1. Jelaskan tujuan sesi. Ingatkan kembali poin-poin kunci dari sesi sebelumnya. Perkenalkan isi Lembar peserta 2.6.
2. Bagikan lembar Rencana Aksi. Bagilah peserta sesuai dengan organisasi/serikat pekerja/jaringan mereka. Jika peserta berasal dari organisasi atau serikat pekerja atau jaringan yang sama, bagilah mereka menurut kawasan, provinsi, kabupaten, sektor dan lain-lain.

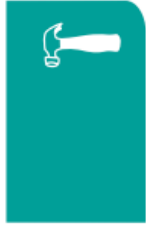
Langkah 2: Kerja kelompok (45 menit)

3. Kelompok menunjuk fasilitator dan pelapor.
4. Kelompok mengidentifikasi tiga isu prioritas bagi organisasi/kelompoknya untuk diangkat untuk mempromosikan ratifikasi atau pelaksanaan Konvensi No. 189 oleh pemerintah. Untuk masing-masing isu, susunlah Rencana Aksi menggunakan format di bawah ini. Mintalah kelompok untuk bersikap realistis dan kongkrit, dan mempersiapkan untuk mempresentasikan Rencana Aksi mereka menggunakan flipchart.

Tindakan yang diperlukan? (apa)	Strategi? (bagaimana)	Pelaksana? (siapa)	Jadwal? (kapan)	Sumber daya? (dari mana)

Langkah 3: Pelaporan dan rangkuman (30 menit)

5. Mintalah kelompok-kelompok pekerja rumah tangga untuk mempresentasikan secara berurutan hingga semua pelapor kelompok telah mempresentasikan Rencana Aksi kelompok mereka. Jika ada banyak kelompok, lebih baik untuk melanjutkan bekerja dalam kelompok kecil dengan meminta peserta untuk berkeliling dan melihat hasil-hasil kelompok lain. Pelatih harus mencatat ide-ide dan usulan-usulan yang bagus dari masing-masing kelompok untuk pleno.
6. Dalam pleno, simpulkan hasil utama dari kelompok-kelompok kerja tersebut. Mintalah reaksi dan pandangan peserta, dengan mengutip studi kasus dan praktik yang baik, bila perlu. Tekankan perlunya bersikap realistis dan kongkrit. Pastikan bahwa semua pemangku kepentingan, terutama pekerja rumah tangga sendiri, dapat menyampaikan pandangan dan pendapat mereka.



Alat



Alat 2.1 Hak-hak Pekerja Rumah Tangga - Membandingkan UU dan praktik di negara kita dengan Konvensi ILO No. 189

Konvensi No. 189			
	UU, peraturan dan aturan saat ini	Dalam praktik	Kesenjangan utama
Siapakah pekerja rumah tangga	Seseorang yang melakukan pekerjaan rumah tangga dalam sebuah hubungan kerja (Pasal 1) • Pekerja paruh waktu, penuh-waktu, harian • Tinggal di dalam (<i>live-in</i>), tinggal di luar (<i>live-out</i>) • Warga negara dan non warga negara – pekerja migran		
Apakah pekerjaan rumah tangga itu	Pekerjaan yang dilaksanakan di atau untuk sebuah atau beberapa rumah tangga		
Pengecualian	• Seseorang yang melaksanakan pekerjaan rumah tangga hanya sesekali atau secara sporadis dan tidak berdasarkan pekerjaan (Pasal 1) • Ditentukan oleh kesepakatan organisasi pekerja dan pengusaha		
Hak-hak dasar	• Hak asasi manusia (Pasal 3) • Prinsip-prinsip dan hak-hak dasar di tempat kerja (Pasal 3) - o Kebebasan Berserikat dan Hak atas perundingan bersama - o Pekerja Anak - o Kerja Paksa - o Diskriminasi • Perlindungan efektif dari segala bentuk penyalahgunaan, pelecehan dan kekerasan (Pasal 5) • Ketentuan pekerjaan yang adil serta kondisi kerja yang layak dan (jika tinggal di dalam) kondisi hidup layak yang menghormati privasi mereka. (Pasal 6)		
Informasi mengenai syarat dan ketentuan pekerjaan	Harus diberitahu tentang syarat dan ketentuan pekerjaan dengan cara yang mudah dimengerti, lebih baik melalui kontrak tertulis		

Konvensi No. 189				Dalam praktik	Kesenjangan utama
UU, peraturan dan aturan saat ini					
Jam kerja	• Perlakuan sama antara pekerja rumah tangga dan pekerja pada umumnya (jam kerja normal, lembur, kompensasi, waktu istirahat harian dan mingguan, cuti tahunan berbayar) • Waktu istirahat mingguan minimal 24 jam kerja berturut-turut • Peraturan mengenai periode jam siaga dianggap sebagai jam kerja. (Pasal 10)				
Pengupahan	• Perlindungan Upah minimum (UM) di negara-negara yang memberlakukan UM tanpa diskriminasi jenis kelamin (Pasal 11) • Pembayaran upah harus dibayarkan secara tunai, langsung ke pekerja, dan pada interval rutin paling lama satu bulan. (Pasal 12) • Biaya yang dikenakan oleh agen ketenagakerjaan swasta tidak boleh dipotongkan dari upah (Pasal 15). • Pembayaran dengan barang diperbolehkan dengan syarat sebagai berikut: - o hanya dalam batas tertentu dari total upah - o nilai moneternya adil dan wajar - o pembayaran dengan barang dengan nilai moneter yang adil dan wajar untuk penggunaan dan manfaat pribadi untuk para pekerja. - o seragam atau peralatan pelindung tidak termasuk pembayaran dalam bentuk natura, melainkan merupakan bagian/alat untuk melakukan kerja (Pasal 12).				
Keselamatan dan kesehatan kerja	• Hak atas lingkungan kerja sehat dan aman (Pasal 13) • Langkah-langkah untuk memastikan keselamatan dan kesehatan pekerja diadakan secara bertahap (Pasal 13).				
Jaminan sosial	• Perlindungan jaminan sosial, termasuk jaminan persalinan (Pasal 14) • Kondisi yang sama dengan pekerja lain pada umumnya (Pasal 14).				

Konvensi No. 189				UU, peraturan dan aturan saat ini	Dalam praktik	Kesenjangan utama
Standar mengenai pekerjaan rumah tangga anak	• Keharusan menetapkan usia minimum untuk masuk ke pekerjaan rumah tangga (Pasal 4) • Untuk pekerja rumah tangga berusia 15 - 18 tahun: bekerja tidak menghalangi mereka dari pendidikan wajib, atau mengganggu kesempatan mereka untuk pendidikan lanjutan atau pelatihan kerja (Pasal 4).					
Standar mengenai pekerjaan rumah tangga tinggal di dalam	• Kondisi hidup layak yang menghormati privasi pekerja (Pasal 6) • Kebebasan untuk mencapai kesepakatan dengan majikan atau calon majikan mengenai apakah akan tinggal di dalam ataukah tidak (Pasal 9) • Tidak ada kewajiban untuk tetap berada di rumah tangga tersebut atau bersama dengan anggotanya selama waktu istirahat atau cuti (Pasal 9) • Hak untuk menyimpan sendiri dokumen identitas dan dokumen perjalanan (Pasal 9) • Peraturan jam siaga (Pasal 10).					
Standar mengenai pekerjaan rumah tangga migran	• Kontrak tertulis yang berlaku di negara tempat bekerja, atau tawaran kerja tertulis, sebelum berangkat ke negara tempat bekerja (Pasal 8) • Persyaratan yang jelas di mana pekerja rumah tangga berhak atas pemulangan setelah berakhirnya kerja mereka (Pasal 8) • Perlindungan pekerja rumah tangga dari praktik yang melecehkan oleh agen ketenagakerjaan swasta (Pasal 15) • Kerjasama antara negara pengirim dan negara penerima guna memastikan penerapan ketentuan-ketentuan Konvensi untuk pekerja rumah tangga migran secara efektif (Pasal 8).					
Agen ketenagakerjaan swasta	• Mengatur operasi agen ketenagakerjaan swasta • Menjamin perangkat yang memadai untuk penyelidikan pengaduan oleh pekerja rumah tangga • Memberikan perlindungan yang memadai terhadap pekerja rumah tangga dan pencegahan pelecehan, dengan bekerja sama dengan Anggota lainnya bila perlu • Mempertimbangkan mengikat perjanjian bilateral, regional atau multilateral untuk mencegah praktik pelecehan dan penipuan					

Konvensi No. 189			
Penyelesaian perselisihan, pengaduan, penegakan	UU, peraturan dan aturan saat ini	Dalam praktik	Kesengajaan utama
• Akses efektif ke pengadilan, tribunal atau mekanisme penyelesaian perselisihan lainnya, termasuk mekanisme pengaduan terakses (Pasal 17) • Langkah-langkah harus diadakan untuk menjamin kepatuhan terhadap undang-undang nasional untuk perlindungan pekerja rumah tangga, termasuk inspeksi ketenagakerjaan. • Konvensi mengakui perlunya menyeimbangkan hak-hak pekerja atas perlindungan dan hak atas privasi anggota rumah tangga (Pasal 17).			



LEMBAR PESERTA



Lembar peserta 2.1 Apa itu kerja layak? Apa artinya bagi pekerja rumah tangga?

Ungkapan ‘kerja layak’ diciptakan oleh Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) pada tahun 1999. Kerja layak merangkum aspirasi orang-orang dalam kehidupan kerja mereka. Kerja layak adalah kerja produktif yang dilaksanakan dalam kondisi kebebasan, keadilan, keamanan dan martabat manusia, di mana perempuan dan laki-laki memiliki akses secara setara. Kerja layak adalah tentang:

- Penghargaan terhadap hak-hak di tempat kerja yang ditetapkan di dalam standar-standar ketenagakerjaan internasional.
- Akses ke pekerjaan dengan pendapatan dan kondisi kerja yang adil.
- Akses ke perlindungan sosial: kerja yang aman dan jaminan sosial.
- Perwakilan dalam pengambilan keputusan melalui dialog sosial & pengorganisasian.
- ‘Suara’ untuk perempuan maupun laki-laki untuk memenuhi kebutuhan dan prioritas mereka.

ILO dan kerja layak

Didirikan pada tahun 1919, ILO adalah badan PBB yang ditujukan untuk mempromosikan keadilan sosial dan kemajuan ekonomi dan sosial yang selaras. Selama hampir satu abad, ILO telah menyatukan pemerintah, perwakilan pengusaha dan perwakilan pekerja untuk mengembangkan langkah-langkah untuk meningkatkan kondisi kerja dan kesejahteraan pekerja di seluruh dunia. ILO merupakan satu-satunya Badan “tripartit” PBB dimana ia menyatukan tiga pihak – pemerintah, organisasi pengusaha dan organisasi pekerja – untuk bersama-sama membentuk kebijakan dan program di dunia kerja. ILO adalah badan global yang bertanggungjawab menyusun dan mengawasi standar ketenagakerjaan internasional. Bekerja dengan 183 negara anggotanya, ILO berupaya untuk menjamin bahwa standar-standar ketenagakerjaan dihormati dalam hukum dan dalam praktik.

Banyak pekerja rumah tangga tidak mendapatkan kerja layak (lihat modul 1). Pekerja rumah tangga – baik warga negara ataupun migran, anak-anak, perempuan ataupun laki-laki – menjadi salah satu kelompok pekerja paling rentan. Di banyak negara, pekerjaan rumah tangga dikecualikan dari undang-undang ketenagakerjaan dan pekerja rumah tangga kurang atau tidak memiliki akses terhadap perlindungan sosial. Ini berarti bahwa aturan hukum tidak berlaku untuk mereka dan tidak ada kantor dan pengawas untuk menegakkan aturan. Bahkan jika pekerja rumah tangga dilindungi oleh beberapa undang-undang dan peraturan, mereka pada umumnya tidak menyadarinya dan/atau mengalami kesulitan untuk mengakses manfaat dan mekanisme penanganan yang menjadi hak mereka, bahkan sekalipun ketika hak asasi dan hak-hak ketenagakerjaan fundamental mereka dilanggar.

Pekerja rumah tangga, khususnya yang tinggal di rumah majikan (pekerja ‘tinggal di dalam’), seringkali bekerja dengan jam panjang atau bahkan berlebihan (misalnya 15-16 jam per hari), tanpa hari libur atau kompensasi untuk lembur. Mereka umumnya menerima upah rendah, tidak punya asuransi kesehatan yang memadai, dan sangat beresiko atas pelecehan fisik dan seksual, kekerasan dan pelecehan. Dalam beberapa kasus, secara fisik mereka dilarang meninggalkan rumah majikan mereka dengan ancaman atau kekerasan sesungguhnya, atau dengan penangguhan upah atau penahanan dokumen identitas.

Kerja layak bagi pekerja rumah tangga: Penyusunan standar

Situasi pekerja rumah tangga telah lama menjadi perhatian ILO. Pada tanggal 16 Juni 2011, delegasi pemerintah, pengusaha dan pekerja di Konferensi Perburuhan Internasional ILO mengadopsi serangkaian standar ketenagakerjaan internasional bersejarah yang bertujuan meningkatkan kondisi kerja puluhan juta pekerja rumah tangga di seluruh dunia.

Standar tersebut adalah Konvensi ILO No. 189 dan Rekomendasi No. 201 yang menyertainya tentang kerja layak bagi pekerja rumah tangga. Standar-standar ini menetapkan kesepakatan internasional tentang hak-hak pekerja rumah tangga di seluruh dunia: Pekerjaan rumah tangga adalah pekerjaan, dan pekerja rumah tangga, sebagaimana pekerja lain, berhak atas kerja layak. Tanya jawab¹³ berikut ini menyoroti prinsip-prinsip dan ketentuan-ketentuan utama di dalam Konvensi:

T. Apa itu Konvensi No. 189?

Apa itu Konvensi ILO?

Sebuah perjanjian yang diadopsi oleh Konferensi ILO yang terdiri dari delegasi pemerintah, pekerja dan pengusaha dari 183 Negara Anggota ILO.

Tentang apakah Konvensi No. 189?

Konvensi No. 189 memberikan perlindungan khusus untuk pekerja rumah tangga. Konvensi ini menetapkan hak-hak dan prinsip-prinsip dasar, dan mewajibkan Negara-negara mengambil serangkaian langkah dengan tujuan untuk membuat kerja layak menjadi kenyataan bagi pekerja rumah tangga.

Apa maksudnya meratifikasi sebuah Konvensi?

Bila suatu negara meratifikasi Konvensi, pemerintah secara resmi diharuskan untuk membuat komitmen untuk melaksanakan semua kewajiban yang ditetapkan di dalam Konvensi tersebut, dan melaporkan secara berkala kepada ILO mengenai langkah-langkah yang diambil dalam hal ini.

Rekomendasi No. 201 – bagaimana Rekomendasi ini terkait dengan Konvensi tersebut?

Rekomendasi No. 201 tentang Pekerja Rumah Tangga, yang juga diadopsi oleh Konferensi Perburuhan Internasional tahun 2011, melengkapi Konvensi No. 189. Tidak seperti Konvensi, Rekomendasi No. 201 tidak terbuka untuk ratifikasi. Rekomendasi ini memberikan pedoman praktis tentang kemungkinan langkah-langkah hukum dan langkah-langkah lain untuk mengimplementasikan hak-hak dan prinsip-prinsip yang dinyatakan di dalam Konvensi.

Bagaimana Konvensi akan diimplementasikan?

Konvensi dapat diimplementasikan dengan memperluas atau mengadaptasi undang-undang dan peraturan atau langkah-langkah lain yang telah ada, atau dengan mengembangkan langkah-langkah baru dan khusus untuk pekerja rumah tangga. Beberapa langkah yang diperlukan berdasarkan Konvensi dapat diambil secara bertahap.

T: Siapa yang dicakup oleh Konvensi No. 189?

Apa itu pekerjaan rumah tangga?

Konvensi No. 189 mendefinisikan pekerjaan rumah tangga sebagai “pekerjaan yang dilaksanakan di atau untuk satu atau beberapa rumah tangga”.

Pekerjaan ini dapat mencakup tugas-tugas seperti membersihkan rumah, memasak, mencuci dan menyetrika pakaian, merawat anak, atau anggota sebuah keluarga yang lanjut usia atau sakit, berkebutuhan, menjaga rumah, menjadi sopir untuk keluarga, bahkan merawat hewan peliharaan rumah tangga.

Siapa itu pekerja rumah tangga?

Di bawah Konvensi, pekerja rumah tangga adalah “setiap orang yang mengerjakan pekerjaan rumah tangga dalam sebuah hubungan kerja”.

Seorang pekerja rumah tangga dapat bekerja secara penuh waktu atau paruh waktu; mungkin dipekerjakan oleh satu rumah tangga atau oleh beberapa majikan; mungkin tinggal di rumah majikan (pekerja tinggal di dalam) atau mungkin tinggal di kediamannya sendiri (tinggal di luar).

Seorang pekerja rumah tangga dimungkinkan bekerja di sebuah negara yang dia bukan merupakan warganya.

Seluruh pekerja rumah tangga dilindungi oleh Konvensi No. 189, meskipun negara-negara dapat memutuskan untuk mengecualikan beberapa kategori, dengan syarat-syarat yang sangat ketat.

Siapa majikan seorang pekerja rumah tangga?

Majikan seorang pekerja rumah tangga adalah salah satu anggota rumah tangga dimana pekerjaan tersebut dilaksanakan atau agen atau perusahaan yang mempekerjakan pekerja rumah tangga dan menyalurkan mereka bagi rumah tangga.

Dalam mengimplementasikan Konvensi, akankah pekerja dan pengusaha dimintai pendapatnya?

Ketentuan-ketentuan Konvensi ini, harus dilaksanakan melalui konsultasi dengan para organisasi pekerja dan organisasi pengusaha yang paling representatif (Pasal 18).

Selain itu, konvensi tersebut mengharuskan Pemerintah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja yang paling representatif dan, bila ada, dengan organisasi yang mewakili pekerja rumah tangga dan organisasi yang mewakili majikan pekerja rumah tangga mengenai empat hal khusus: (i) mengidentifikasi kategori pekerja yang akan dikecualikan dari ruang lingkup Konvensi, (ii) langkah-langkah tentang keselamatan dan kesehatan kerja, (iii) langkah-langkah tentang jaminan sosial, dan (iv) langkah-langkah untuk melindungi pekerja dari praktik-praktik pelecehan oleh agen ketenagakerjaan swasta (Pasal 2, 13 & 15).

Apa yang bisa pekerja rumah tangga lakukan untuk mendapatkan perlindungan yang dijamin oleh Konvensi No. 189?

Konvensi No. 189 menegaskan hak-hak dasar pekerja rumah tangga. Konvensi tersebut menetapkan standar kerja minimum untuk pekerja rumah tangga.

Pekerja rumah tangga dapat:

- Berorganisasi & memobilisasi dukungan untuk ratifikasi dan implementasi Konvensi oleh pemerintah mereka

- Menggunakan ketentuan-ketentuan Konvensi dan Rekomendasi tersebut untuk mempengaruhi perubahan undang-undang dan meningkatkan kondisi kerja dan hidup pekerja rumah tangga, terlepas dari apakah negara tempat mereka bekerja telah meratifikasi Konvensi No.189.

T. Apa standar minimum yang ditetapkan oleh Konvensi No. 189 untuk pekerja rumah tangga?

Hak-hak dasar pekerja rumah tangga

- Promosi dan perlindungan hak asasi manusia seluruh pekerja rumah tangga (Pembukaan; Pasal 3)
- Penghargaan dan perlindungan prinsip-prinsip dan hak-hak di tempat kerja: (a) kebebasan berserikat dan pengakuan efektif hak atas perundingan bersama, (b) penghapusan segala bentuk kerja paksa atau kerja wajib; (c) penghapusan pekerja anak; dan (d) penghapusan diskriminasi dalam hal pekerjaan dan jabatan (Pasal 3, 4, 11).
- Perlindungan efektif terhadap segala bentuk penyalahgunaan, pelecehan dan kekerasan (Pasal 5)
- Ketentuan kerja yang adil dan kondisi hidup yang layak (Pasal 6).

Informasi mengenai syarat dan ketentuan pekerjaan

Pekerja rumah tangga harus diberitahu tentang syarat dan ketentuan pekerjaan dengan cara yang mudah dimengerti, sebaiknya melalui kontrak tertulis. (Pasal 7).

Jam kerja

- Langkah-langkah yang bertujuan untuk menjamin perlakuan yang sama antara pekerja rumah tangga dan pekerja pada umumnya berkaitan dengan jam kerja normal, kompensasi lembur, jangka waktu istirahat harian dan mingguan, dan cuti tahunan berbayar (Pasal 10).
- waktu istirahat mingguan minimal 24 jam kerja berturut-turut (Pasal 10).
- Peraturan mengenai waktu siaga (jangka waktu di mana pekerja rumah tangga tidak bebas untuk menggunakan waktu

sesuka mereka dan diharuskan untuk tetap melayani rumah tangga tersebut untuk menanggapi kemungkinan panggilan) (Pasal 10).

Pengupahan

- Upah minimum jika upah minimum ada untuk pekerja lain (Pasal 11).
- Pembayaran upah harus dibayarkan secara tunai, langsung ke pekerja, dan secara berkala paling lama satu bulan. Pembayaran dengan cek atau transfer bank – bila diperbolehkan oleh undang-undang atau kesepakatan bersama, atau dengan persetujuan pekerja (Pasal 12).
- Pembayaran dengan barang diperbolehkan dengan syarat tertentu: hanya porsi terbatas dari total upah; pekerja menyetujui; nilai moneterinya adil dan layak; barang atau jasa yang diberikan sebagai pembayaran dengan barang adalah untuk kegunaan dan manfaat pribadi pekerja. Ini berarti bahwa seragam atau peralatan pelindung tidak boleh dianggap sebagai pembayaran dengan barang, tetapi sebagai alat yang harus disediakan oleh majikan untuk pekerja secara Cuma-cuma untuk pelaksanaan tugas mereka. (Pasal 12)
- Biaya yang dikenakan oleh agen ketenagakerjaan swasta tidak boleh dikurangkan dari upah (Pasal 15).

Keselamatan dan kesehatan kerja

- Hak atas lingkungan kerja yang aman dan sehat (Pasal 13).
- Langkah-langkah dibuat untuk menjamin keselamatan dan kesehatan pekerja (Pasal 13).

Jaminan sosial

- Perlindungan jaminan sosial, termasuk tunjangan persalinan (Pasal 14).
- Persyaratan yang tidak kurang menguntungkan dari pada yang berlaku untuk pekerja pada umumnya (Pasal 14).

Standar tentang pekerja rumah tangga anak

- Kewajiban untuk menetapkan usia minimum untuk masuk ke pekerjaan rumah tangga (Pasal 4).

- Pekerja rumah tangga berusia 15 tahun tetapi kurang dari 18 tahun – pekerjaan mereka tidak boleh menghalangi mereka dari pendidikan wajib belajar, atau mengganggu kesempatan mereka untuk pendidikan lanjutan atau pelatihan keaja. (Pasal 4).

Standar tentang pekerja tinggal di dalam

- Kondisi hidup layak yang menghormati privasi pekerja (Pasal 6).
- Kebebasan untuk mencapai kesepakatan dengan majikan atau calon majikan mengenai apakah harus tinggal di dalam rumah tangga tersebut atau tidak (Pasal 9).
- Tidak ada kewajiban untuk tetap berada di rumah tangga tersebut atau dengan anggotanya selama jangka waktu istirahat atau cuti mereka (Pasal 9).
- Hak untuk menyimpan sendiri dokumen identitas dan dokumen perjalanan mereka (Pasal 9).
- Peraturan waktu siaga (Art.10).

Standar tentang pekerja rumah tangga yang bermigrasi untuk bekerja ke negara lain (migran internasional)

- Sebuah kontrak tertulis yang berlaku di negara tempat bekerja, atau tawaran kerja tertulis, sebelum berangkat ke negara tempat kerja (Pasal 8).
- Persyaratan yang jelas di mana pekerja rumah tangga berhak atas pemulangan setelah berakhirnya kerja mereka (Pasal 8).
- Perlindungan pekerja rumah tangga dari praktik-praktik pelecehan oleh agen ketenagakerjaan swasta (Pasal 15).
- Kerjasama antara negara pengirim dan negara penerima untuk menjamin penerapan efektif ketentuan-ketentuan Konvensi ini terhadap pekerja rumah tangga migran (Pasal 8).

Agen ketenagakerjaan swasta

Langkah-langkah harus dibuat (Pasal 15):

- Mengatur beroperasinya agen ketenagakerjaan swasta.
- Menjamin perangkat yang memadai untuk penyelidikan pengaduan oleh pekerja rumah tangga.

- Memberikan perlindungan yang memadai terhadap pekerja rumah tangga dan pencegahan pelecehan, dengan bekerjasama dengan Anggota lainnya bila perlu.
- Mempertimbangkan adanya perjanjian bilateral, regional atau multilateral yang mengikat untuk mencegah praktik pelecehan dan penipuan.
- Langkah-langkah harus dibuat untuk menjamin kepatuhan terhadap undang-undang nasional untuk perlindungan pekerja rumah tangga, termasuk langkah-langkah pengawasan ketenagakerjaan. Dalam hal ini, Konvensi mengakui perlunya menyeimbangkan hak pekerja rumah tangga atas perlindungan dan hak atas privasi para anggota rumah tangga. (Pasal 17)

Penyelesaian perselisihan, pengaduan, penegakan

- Akses mudah ke pengadilan atau mekanisme penyelesaian perselisihan lainnya, termasuk mekanisme pengaduan yang mudah di akses (Pasal 17).



Sumber untuk bacaan lebih lanjut:

International Labour Organization (ILO). 2011. "Special issue on the 100th Session of the International Labour Conference" dalam ACTRAV Info no. 5 (Jenewa, Bureau for Workers' Activities (ACTRAV)). Terdapat di: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_159729.pdf [19 Feb. 2012].

ILO. 2011. *Convention No. 189 Decent work for domestic workers* (Jenewa, Conditions of Work and Employment Programme (TRAVAIL)). Terdapat di: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_161104.pdf [5 Nov. 2011].

ILO. 2010. Report IV (1): *Decent work for domestic workers*, Konferensi Perburuhan Internasional, Sesi ke-99, Jenewa, 2010 (Jenewa).

ILO. 2007. *Decent work for domestic workers*, Labour Education 2007/3-4. No. 148-140 (Jenewa, Bureau for Workers' Activities (ACTRAV)).



Lembar peserta 2.2 Penghormatan dan Martabat

“Apapun jenis pekerjaan yang Anda lakukan, Anda berhak atas penghormatan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia Anda, untuk hidup dan bekerja dengan cara yang layak dan bermartabat, bebas dari pelecehan dan eksploitasi”.

ILO. 2009. *Domestic work - Decent work: A smart guide for domestic workers in Thailand*, (Bangkok).

Mempromosikan penghormatan dan martabat di tempat kerja

Hak asasi manusia dan prinsip-prinsip dan hak-hak dasar di tempat kerja

Pekerja rumah tangga, sebagaimana pekerja lainnya, berhak atas penghormatan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia dan prinsip-prinsip dan hak-hak dasar di tempat kerja. Prinsip-prinsip dan hak-hak di tempat kerja ditetapkan oleh Deklarasi ILO tahun 1998 mengenai Prinsip-prinsip dan Hak-hak Dasar di Tempat Kerja, dan Konvensi No. 189 (Pasal 3) menggemakan kewajiban bahwa setiap Negara anggota harus mempromosikan dan mewujudkan prinsip-prinsip dan hak-hak ini:

- Kebebasan berserikat dan pengakuan efektif terhadap hak atas perundingan bersama.
- penghapusan segala bentuk kerja paksa atau kerja wajib.
- Penghapusan pekerja anak secara efektif.
- Penghapusan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan.

Negara-negara diberi panduan khusus untuk mempromosikan dan melindungi hak-hak pekerja rumah tangga, dan diserukan agar:

- Menjamin hak pekerja rumah tangga dan majikan pekerja rumah tangga untuk membentuk dan ... untuk bergabung dengan organisasi, federasi dan konfederasi pilihan mereka sendiri (Pasal 3 (3)).
- Menetapkan usia minimum untuk pekerja rumah tangga sesuai dengan ketentuan Konvensi Usia Minimum, 1973 (No. 138), dan Konvensi Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk bagi Anak, 1999 (No. 182), dan tidak lebih rendah

daripada yang ditetapkan oleh undang-undang dan peraturan nasional bagi para pekerja pada umumnya (Pasal 4 (1)).

- Menjamin pengupahan ditetapkan tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin (Pasal 11).

Perlindungan dari penyalahgunaan, pelecehan dan kekerasan

Pekerja rumah tangga, yang sebagian besar di antaranya adalah perempuan dan migran, sangat rentan terhadap penyalahgunaan, pelecehan dan kekerasan fisik, seksual, psikologis atau bentuk-bentuk penyalahgunaan, pelecehan dan kekerasan lainnya karena tempat kerja mereka tersembunyi dari masyarakat dan mereka pada umumnya tidak memiliki rekan kerja. Pekerja yang tinggal di dalam dapat sangat beresiko. Langkah-langkah diperlukan untuk menjamin bahwa pekerja rumah tangga menikmati perlindungan efektif dari segala bentuk penyalahgunaan, pelecehan dan kekerasan.

Ketentuan kerja yang adil dan kondisi hidup yang layak

Pekerja rumah tangga berhak mendapatkan Ketentuan kerja yang adil serta kondisi kerja yang layak dan, jika mereka tinggal di rumah tangga tersebut, kondisi hidup layak yang menghormati privasi mereka. Konvensi ini menetapkan pedoman komprehensif untuk membangun ketentuan kerja yang adil, berkenaan dengan pengupahan, jam kerja, kondisi kerja dan hidup yang aman dan layak, dan akses ke jaminan sosial (lihat Lembar pegangan peserta 2.3). Konvensi ini juga menangani hak dan masalah yang khusus untuk pekerja migran, pekerja rumah tangga anak, dan pekerja rumah tangga yang tinggal di dalam (lihat Lembar pegangan peserta 2.4).

Menerapkan dan mewujudkan hak seluruh pekerja rumah tangga

Kepatuhan dan Penegakan

Pekerja rumah tangga harus mampu mencari keadilan ketika mereka menghadapi pelanggaran hak-hak mereka. Mereka harus memiliki akses ke pengadilan dan prosedur penyelesaian perselisihan lainnya. Sesungguhnya, ada banyak tindakan yang dapat diambil untuk menjamin kepatuhan terhadap undang-undang dan peraturan nasional, dan ada banyak mekanisme yang tepat untuk menyelesaikan perselisihan dan menangani pengaduan. Sangat penting untuk memastikan langkah-langkah dan mekanisme ini ada dan pekerja rumah tangga tahu tentangnya dan diberdayakan untuk menggunakannya. Untuk tujuan itu, Konvensi menyerukan kepada negara-negara untuk:

- Mengambil langkah-langkah untuk menjamin bahwa pekerja rumah tangga memiliki akses efektif ke pengadilan, tribunal atau mekanisme penyelesaian perselisihan lainnya (Pasal 16).
- Membangun mekanisme pengaduan yang efektif dan mudah diakses dan sarana kepatuhan terhadap undang-undang dan peraturan nasional untuk Perlindungan pekerja rumah tangga (Pasal 17 (1)).
- Mengembangkan dan menerapkan langkah-langkah untuk pengawasan ketenagakerjaan, penegakan dan sanksi, dengan memperhatikan karakteristik khusus pekerjaan rumah tangga (Pasal 17 (2)).
- Guna untuk menerapkan langkah-langkah pengawasan ketenagakerjaan, langkah-langkah semacam itu perlu menjelaskan syarat-syarat untuk akses ke bangunan rumah tangga (Pasal 17 (2)). Ini penting untuk menyeimbangkan perlindungan hak-hak pekerja rumah tangga dan privasi rumah tangga tempat mereka bekerja.

Mengatur agen ketenagakerjaan swasta

Agen ketenagakerjaan swasta memainkan peran penting dalam perekrutan untuk pekerjaan rumah tangga. Agen-agen ini, dalam konteks nasional atau internasional, dapat membantu rumah tangga mengidentifikasi calon pekerja, sekaligus membantu pekerja rumah tangga mengidentifikasi tawaran kerja. Sebagian agen mungkin mempekerjakan

pekerja rumah tangga sendiri dengan tujuan untuk menyediakannya untuk rumah tangga. Untuk melindungi pekerja rumah tangga dari praktik-praktik yang melecehkan, Konvensi (Pasal 15) menyerukan kepada negara-negara untuk:

- Menentukan syarat-syarat yang mengatur operasi agen ketenagakerjaan swasta.
- Memastikan perangkat yang memadai untuk penyelidikan pengaduan pekerja rumah tangga.
- Mengadopsi langkah-langkah untuk secara memadai melindungi pekerja rumah tangga dan mencegah pelecehan, dengan bekerja sama dengan negara-negara lain yang sesuai; langkah-langkah ini harus mencakup undang-undang atau peraturan yang menyatakan tanggung-jawab masing-masing agen dan rumah tangga dan menetapkan sanksi, termasuk pelarangan agen yang terlibat dalam praktik penipuan atau pelecehan.
- Bila pekerja direkrut di satu negara untuk bekerja di negara lain, mempertimbangkan kesepakatan bilateral, regional atau multilateral untuk mencegah pelecehan dan praktik penipuan.
- Mengambil langkah-langkah untuk menjamin bahwa biaya yang dibebankan oleh agen tidak dikurangkan dari upah pekerja rumah tangga.

Ketentuan-ketentuan ini perlu ditetapkan dengan berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja (Pasal 15 (2)).

Agen ketenagakerjaan swasta dan perlunya regulasi

Menurut laporan Human Rights Watch pada bulan Oktober 2011, kegagalan pemerintah Kamboja dan Malaysia untuk mengatur perekrut dan majikan membuat pekerja rumah tangga migran Kamboja rawan mengalami berbagai pelecehan. Sejak tahun 2008, empat puluh hingga lima puluh ribu perempuan dan anak perempuan Kamboja bermigrasi ke Malaysia sebagai pekerja rumah tangga. Beberapa agen perekrutan di Kamboja membuat dokumen identitas palsu untuk merekrut anak-anak, menawarkan insentif tunai dan makanan yang membuat para migran dan keluarganya terlilit hutang yang sangat besar, menipu mereka tentang tanggung-jawab kerja mereka di Malaysia, dan membebankan biaya perekrutan yang berlebihan. Pekerja rumah tangga mengatakan kepada Human Rights Watch bahwa agen secara paksa mengurung orang-orang yang direkrut selama tiga bulan atau lebih di pusat-pusat pelatihan tanpa makanan, air, dan perawatan medis yang memadai. Beberapa agen ketenagakerjaan memaksa perempuan dan anak perempuan bermigrasi sekalipun mereka tidak ingin lagi bekerja di luar negeri. Pekerja yang melarikan diri dari pusat pelatihan menghadapi tindakan pembalasan karena melarikan diri atau karena gagal membayar hutang terkait dengan proses perekrutan.

Sumber: Poudyal, J. 2011. Cambodia/Malaysia: Domestic workers face abuse (Human Rights Watch, New York). Terdapat di: <http://www.hrw.org/news/2011/10/31/cambodia-malaysia-domestic-workers-faceabuse> [7 Nov. 2011].



Sumber bacaan lebih lanjut:

Human Rights Watch (HRW). 2006. *Swept under the rug: Abuses against domestic workers around the world* (New York).

HRW. 2010. *Slow reform: Protection of migrant domestic workers in Asia and the Middle East* (New York).

International Labour Organization (ILO). 2011. *Decent work for domestic workers: Convention 189 & Recommendation 201 at a glance* (Jenewa).

ILO. 2010. Report IV (1): *Decent work for domestic workers*, International Labour Conference, 99th Session, Jenewa, 2010 (Jenewa).

ILO. 2007. *Decent work for domestic workers*, Labour Education 2007/3-4. No. 148-140 (Jenewa, Bureau for Workers' Activities (ACTRAV)).



Lembar peserta 2.3 Kondisi kerja dan hidup yang layak

“Kondisi pekerja rumah tangga tidak akan membaik kecuali ada tindakan bersama untuk memperbaiki kerangka perundang-undangan ... Penelitian-penelitian mengkonfirmasi bahwa mekanisme regulasi yang disusun dengan baik yang memiliki perangkat penegakan yang sesuai menimbulkan perbedaan penting dalam kehidupan sehari-hari pekerja rumah tangga – dan mereka menyampaikan pesan bahwa pekerja rumah tangga sesungguhnya merupakan pekerja yang layak mendapatkan hak dan penghormatan”.

ILO. 2010. Report IV (1): Decent work for domestic workers, International Labour Conference, 99th Session, Jenewa, 2010 (Jenewa).

Pekerja rumah tangga berhak menikmati Ketentuan kerja yang adil serta kondisi kerja yang layak dan, jika mereka tinggal di rumah tangga tersebut, kondisi hidup layak yang menghormati privasi mereka. Lembar pegangan peserta ini mengulas apa yang membentuk kondisi kerja dan hidup yang layak, sebagaimana ditetapkan oleh Konvensi No. 189 dan Rekomendasi No. 201.

Informasi mengenai syarat dan ketentuan kerja—kontrak kerja

Pekerja rumah tangga memiliki hak untuk diberitahu tentang syarat dan ketentuan kerja mereka dengan cara yang mudah dimengerti, sebaiknya melalui kontrak tertulis (Pasal 7).

Ini harus mencakup:

- a) Nama dan alamat majikan dan pekerja.
- b) Alamat tempat kerja
- c) tanggal mulai dan, jika kontrak adalah untuk jangka waktu tertentu, durasinya.
- d) jenis pekerjaan yang akan dilakukan.
- e) pengupahan, metode perhitungan dan periodisitas pembayaran.
- f) jam kerja normal.
- g) Cuti tahunan berbayar, dan waktu istirahat harian dan mingguan.
- h) Penyediaan makanan dan akomodasi, jika ada.
- i) Periode masa percobaan atau uji coba, jika ada.
- j) ketentuan pemulangan, jika berlaku.
- k) Syarat dan ketentuan berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja, termasuk periode pemberitahuan oleh pekerja rumah tangga ataupun majikan.

Kontrak tersebut harus diperiksa dengan cermat untuk memastikan bahwa ketentuannya sesuai dengan hak asasi manusia dan standar ketenagakerjaan internasional, khususnya Konvensi ILO No. 189, dan tidak melanggar hak-hak pekerja rumah tangga, migran atau setempat. Ketentuan yang membatasi gerak pekerja, memperbolehkan majikan menahan surat identitas atau dokumen pribadi pekerja, meminta pemeriksaan medis wajib, atau melarang perkawinan dan kehamilan harus tidak diperbolehkan di dalam kontrak. Ketentuan-ketentuan tersebut harus dihilangkan jika ditemukan.

Rekomendasi No. 201 merekomendasikan agar negara-negara mengambil langkah-langkah untuk membantu pekerja rumah tangga untuk memahami kontrak mereka, dan menyediakan model kontrak yang baik.

Jam kerja

Pekerja rumah tangga memiliki hak atas waktu kerja yang layak. Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, yang diadopsi oleh Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa pada tahun 1948 mengakui bahwa setiap orang berhak atas istirahat dan liburan, termasuk pembatasan jam kerja yang wajar dan libur berkala berbayar (Pasal 24).

Konvensi No. 189 menyerukan perlakuan yang sama antara pekerja rumah tangga dan pekerja pada umumnya terkait dengan:

- Jam kerja normal.
- Jam siaga.
- Kompensasi lembur.
- Waktu istirahat harian dan mingguan.
- Cuti tahunan berbayar.

Jam kerja normal

Jam kerja pekerja rumah tangga di seluruh dunia adalah yang terpanjang dan paling tak terduga. Empat puluh jam per minggu merupakan konsensus internasional terkini mengenai jam kerja yang bisa diterima, sebagaimana ditetapkan dalam Konvensi Empat Puluh Jam ILO, 1935 (No. 47). Meskipun hari kerja delapan jam sekarang menjadi norma hukum yang diterima secara internasional, pekerja rumah tangga sering tidak dicakup oleh standar ini. Undang-undang nasional yang mengatur jam kerja normal harus diperluas secara setara pada pekerja rumah tangga, meskipun sebagaimana yang ditunjukkan oleh kotak di bawah ini, ini belum terjadi di banyak negara.

Ketentuan tentang waktu kerja kurang melindungi pekerja rumah tangga

Dari 71 negara yang undang-undang nasionalnya disurvei oleh Conditions of Work and Employment Programme, ILO pada tahun 2009, sekitar separuh tidak memberlakukan batas wajib jam kerja normal bagi pekerja rumah tangga (ILO, 2009). Bila batas semacam itu telah ditentukan, batas yang paling umum adalah 40 jam per minggu, yang ditemukan hanya di lebih dari 20 persen negara saja. Sekitar 15 persen telah menetapkan batas antara 41-47 jam per minggu; empat kasus menetapkan batas 48-jam, dan lima kasus, di atas 48 jam. Secara keseluruhan, pekerja rumah tangga biasanya dicakup oleh batas jam kerja yang kurang protektif dibandingkan dengan pekerja berupah lainnya.

Sumber: ILO. 2011. *Domestic worker policy brief no. 2: Working hours in domestic work* (Jenewa).

Waktu siaga

Waktu siaga mengacu pada periode di mana pekerja rumah tangga tidak bebas menggunakan waktu sesuka mereka—justru, mereka tetap melayani rumah tangga tersebut untuk menanggapi kemungkinan tugas. Waktu siaga harus dianggap dan dihitung sebagai jam kerja, menurut Konvensi ILO No. 189 (Pasal 10 (3)).

Rekomendasi No. 201 memberikan pedoman lebih lanjut mengenai waktu siaga (Paragraf 9), yang menyerukan pengembangan undang-undang nasional, peraturan atau kesepakatan bersama yang mengatur:

- a) Jumlah maksimum jam per minggu, bulan atau tahun seorang pekerja rumah tangga boleh diminta bersiaga, dan cara jam tersebut diukur.
- b) Masa istirahat pengganti yang pekerja rumah tangga berhak atasnya jika masa istirahat normal terganggu oleh siaga.
- c) Besaran jam siaga harus dibayar.

Waktu siaga dan eksploitasi pekerja rumah tangga

Jaringan Pekerja Rumah Tangga Internasional (IDWN) mengeluarkan pernyataan pada bulan Oktober 2009 tentang RUU Upah Minimum Wajib (SMW) Hongkong, yang menyerukan cakupan pada ketentuan upah minimum agar diperluas pada pekerja rumah tangga. Namun, salah satu argumen pihak berwenang untuk mengecualikan pekerja rumah tangga adalah bahwa “pola kerja yang khas, yaitu kehadiran sepanjang waktu dan pemberian layanan saat diminta... akan menimbulkan kesulitan praktis yang insurmountable.” IDWN menyanggah bahwa: “Asumsi “kehadiran sepanjang waktu” dan “pemberian layanan saat diminta” ini tidak dapat diterima; itu sebenarnya merupakan eksploitasi pekerja rumah tangga Pekerja rumah tangga adalah manusia seperti Anda dan orang lain. Kita perlu istirahat dan waktu luang ... jangka waktu khusus harus dialokasikan sebagai jam kerja sementara sisa jangka tersebut merupakan waktu istirahat... Untuk menjamin kerja layak bagi pekerja rumah tangga, pemerintah harus mengundang batas jam kerja bagi para pekerja tersebut, serta batas jam siaga jam... “

Sumber: IDWN: *Statement on the Minimum Wage Bill in Hong Kong* (Oktober 2009).

Kompensasi lembur

Selain menetapkan batas jam harian dan mingguan, penting untuk meregulasi dan memberi kompensasi kerja lembur. Ada dua isu penting yang perlu dipertimbangkan dalam meregulasi kerja lembur:

- Menetapkan batas maksimal untuk jam lembur yang diperbolehkan.
- Menetapkan metode kompensasi untuk kerja lembur (Rekomendasi No. 201, Paragraf 6), yang dapat meliputi:
 - o Pembayaran upah normal dengan tambahan.
 - o Tambahan istirahat atau libur.
 - o kombinasi upah dan libur.

Pencatatan jam kerja oleh pekerja dan majikan diperlukan untuk perhitungan upah yang tepat termasuk kompensasi untuk kerja lembur dan tugas berdasarkan panggilan, dan catatan kerja lembur harus secara gratis disediakan untuk pekerja rumah tangga (Rekomendasi No. 201, Paragraf 8).

Lembur: Satu fitur penting pekerjaan rumah tangga di manapun

Di **Kolkata**, India, sebuah survei pada periode Desember 2006-Maret 2007 mengamati bahwa 69 persen pekerja penuh waktu bekerja delapan hingga sembilan jam per hari dan 31 persen bekerja sembilan hingga 12 jam.

Di **Kamboja**, sebuah studi terhadap 500 perempuan dan laki-laki yang bekerja sebagai pekerja rumah tangga di kota Phnom Penh dan Siem Reap menunjukkan bahwa 60 persen bekerja antara sembilan dan 16 jam per hari.

Di distrik Kampala, Lira, Iganga dan Mbarara di **Uganda**, sebuah survei terhadap pekerja rumah tangga dewasa pada tahun 2005 menunjukkan bahwa jam rata-rata per hari adalah antara 12 hingga 14 jam; dua dari sepuluh pekerja tidak mendapatkan istirahat siang hari, sementara 40 persen mendapatkan kurang dari satu jam; dan 64 persen tidak mendapat libur sama sekali.

Di **Kuwait**, sebuah survei terhadap pekerja rumah tangga migran pada tahun 2001 melaporkan jam kerja rata-rata berkisar 78 hingga 100 jam seminggu.

Di **Inggris**, penelitian mengenai pekerja perawatan migran yang bekerja merawat orang lanjut usia di rumah tangga pribadi menemukan bahwa jam berlebihan tanpa istirahat dan/atau tekanan untuk bekerja lembur merupakan satu masalah.

Di **San Francisco**, Amerika Serikat, sebuah survei pada bulan Maret 2007 terhadap 280 pekerja rumah tangga menemukan bahwa 90 persen responden tidak menerima upah bila mereka bekerja lembur.

Sumber: ILO. 2011. Domestic worker policy brief no. 2: Working hours in domestic work (Jenewa). San Francisco Department of Public Health. Terdapat di: <http://www.sfdph.org/dph/default.asp> [16 June 2010].

Waktu istirahat harian dan mingguan dan cuti tahunan berbayar

“Jika Anda seorang pekerja rumah tangga, tidak ada hal seperti akhir pekan.” bagi banyak pekerja rumah tangga minggu kerja tidak pernah berakhir, karena majikan di banyak negara secara hukum tidak terikat untuk memberikan hari libur. Contohnya, di Uganda, sebuah survei terhadap pekerja rumah tangga dewasa pada tahun 2005 menunjukkan bahwa jam rata-rata per hari adalah antara 12 hingga 14 jam; dua dari sepuluh pekerja tidak mendapatkan istirahat siang hari, sementara 40 persen mendapatkan kurang dari satu jam; dan 64 persen tidak mendapat libur sama sekali.¹⁴

Waktu istirahat yang cukup bagi pekerja rumah tangga sama pentingnya dengan waktu istirahat bagi pekerja lain: waktu istirahat menimbulkan perbedaan besar untuk kondisi kesehatan mental dan fisik, dan kinerja pekerja. Penentuan waktu istirahat adalah bagian penting dari pengaturan jam kerja. Konvensi No. 189 secara khusus menyerukan **waktu istirahat mingguan sekurang-kurangnya 24 jam berturut-turut** (Pasal 10 (2)).

Rekomendasi No. 201 memberikan pedoman lebih lanjut untuk istirahat mingguan, yang menyerukan satu hari tetap istirahat mingguan yang harus ditentukan oleh kesepakatan para pihak, sesuai dengan undang-undang nasional, peraturan atau kesepakatan bersama, dengan memperhatikan tuntutan kerja dan tuntutan budaya, agama dan sosial sang pekerja rumah tangga.

Rekomendasi tersebut juga mencatat bahwa jika undang-undang nasional, peraturan atau kesepakatan bersama memperbolehkan istirahat mingguan untuk diakumulasi untuk periode lebih dari tujuh hari untuk pekerja secara umum, jangka waktu tersebut tidak boleh melebihi 14 hari untuk pekerja rumah tangga. Rekomendasi ini menekankan pentingnya istirahat itu sendiri, menyatakan bahwa jika pekerja rumah tangga diminta bekerja selama waktu istirahat harian atau mingguan, mereka harus mendapat **istirahat pengganti yang memadai**, terlepas dari kompensasi keuangan (Paragraf 11).

Istirahat harian untuk istirahat, makan dan tidur juga sangat penting untuk kesehatan dan kesejahteraan pekerja. Rekomendasi No. 201 menyerukan langkah-langkah untuk menjamin bahwa pekerja rumah tangga berhak atas waktu istirahat yang sesuai pada hari kerja, yang memungkinkan untuk melakukan makan dan beristirahat (Paragraf 10).

Cuti tahunan berbayar adalah jangka waktu tahunan di mana pekerja sementara waktu tidak bekerja namun tetap menerima penghasilan dan berhak atas perlindungan sosial. Pekerja dapat mengambil cuti sejumlah hari kerja atau pekan tertentu, dengan tujuan memberi mereka kesempatan untuk istirahat panjang dan rekreasi. Cuti berbayar tersedia selain hari libur umum, cuti sakit, istirahat mingguan, cuti melahirkan dan pengasuhan anak, dan lain-lain. Dengan Konvensi Cuti Berbayar ILO (Revisi), 1970 (No. 132), **standar internasionalnya adalah tiga minggu cuti setiap tahunnya**.

Konvensi No. 189 menyerukan perlakuan yang sama antara pekerja rumah tangga dan pekerja lain berkenaan dengan hak cuti tahunan berbayar. Rekomendasi No. 201 menyatakan bahwa waktu yang dihabiskan oleh pekerja rumah tangga untuk menemani anggota rumah tangga pada hari libur tidak boleh dihitung sebagai bagian dari cuti tahunan berbayar mereka (Paragraf 13).

Pengupahan

Mendapatkan penghasilan merupakan perhatian dan motivasi utama pekerja bekerja. Demikian pula halnya bagi pekerja rumah tangga sebagaimana pekerja lainnya. Namun, pekerja rumah tangga sangat rentan terhadap praktik-praktik pelecehan bila berkenaan dengan pembayaran upah. Mereka seringkali dipekerjakan secara informal, tanpa syarat dan ketentuan yang jelas berkenaan dengan jam kerja dan pengupahan, dan tanpa kontrak tertulis atau pernyataan rincian kontrak. Akibatnya, mungkin tidak jelas berapa pekerja berhak untuk dibayar, kapan atau berapa jangka waktunya. Hambatan bahasa dan buta huruf di kalangan pekerja rumah tangga dapat memperburuk masalah ini.¹⁵

Konvensi No. 189 menetapkan kewajiban-kewajiban sebagai berikut berkenaan dengan pengupahan bagi pekerja rumah tangga:

- Upah minimum jika upah minimum ada untuk pekerja lain (Pasal 11).
- Upah harus dibayar secara tunai, langsung kepada pekerja, dan dalam jangka waktu rutin paling lama satu bulan. Pembayaran bisa dengan cek atau transfer bank – bila diperbolehkan oleh undang-undang atau kesepakatan bersama, atau dengan persetujuan pekerja (Pasal 12).
- Pembayaran dengan barang diperbolehkan dengan tiga syarat:
 - o Pembayaran dengan barang tersebut dalam porsi terbatas dari total upah.
 - o Nilai moneterinya adil dan wajar.
 - o Barang atau jasa yang diberikan sebagai pembayaran dengan barang adalah untuk penggunaan pribadi dan kepentingan pekerja. Ini berarti bahwa seragam atau peralatan pelindung tidak dianggap sebagai pembayaran dengan barang, tetapi sebagai peralatan yang harus disediakan oleh majikan kepada pekerja secara Cuma-cuma untuk pelaksanaan tugas mereka (Pasal 12).
- Biaya yang dikenakan oleh agen ketenagakerjaan swasta tidak boleh dipotongkan dari upah (Pasal 15).

Upah minimum

Memperluas cakupan upah minimum kepada pekerja rumah tangga merupakan satu cara penting untuk menjamin pengupahan yang adil yang memberi pekerja rumah tangga dan keluarganya sebuah kehidupan yang layak. Pekerja rumah tangga rentan terhadap upah rendah karena banyak yang dipekerjakan secara informal, mereka memiliki daya tawar yang rendah, tingkat pendidikan mereka mungkin rendah, pekerjaan mereka kurang dihargai dan mereka mungkin menghadapi diskriminasi upah.

Upah untuk pekerjaan rumah tangga harus dipertimbangkan dalam konteks penetapan upah minimum nasional untuk semua pekerja. Bila tidak ada mekanisme upah minimum umum, atau mekanisme umum tidak dapat diperluas kepada pekerja rumah tangga, negara mungkin perlu membuat suatu mekanisme khusus untuk pekerja rumah tangga, sesuai dengan kebijakan upah minimum negara tersebut. Jika upah minimum nasional ditetapkan berdasarkan bidang pekerjaan, besaran harus ditetapkan dengan cara yang bebas dari bias gender.¹⁶

Pembayaran upah rutin

Berapa jangka waktu seorang pekerja dibayar merupakan isu yang sangat penting, mengingat kondisi sosial pekerja rumah tangga. Membiarkan pekerja rumah tangga tidak dibayar selama beberapa bulan adalah sebuah taktik yang sering digunakan oleh pengusaha yang tidak jujur; bagaimanapun, seorang pekerja akan berpikir dua kali keluar dari pekerjaan yang dia punya banyak upah yang belum dibayarkan, sekalipun dia mengalami eksploitasi yang serius.

Upah minimum bagi pekerja rumah tangga: Komentar Komite Ahli untuk Penerapan Konvensi dan Rekomendasi (CEACR) ILO, 2003

“Sangat penting untuk tidak mengabaikan tujuan sesungguhnya dari sistem upah minimum, yakni untuk memberi kontribusi pada pemberantasan kemiskinan dan menjamin standar hidup layak bagi pekerja dan keluarganya”. Agar pekerjaan rumah tangga diperlakukan sebagai pekerjaan yang layak, rumah tangga harus bersedia dan mampu membayar upah minimum yang ditetapkan dengan tujuan ini. CEACR

juga menekankan pentingnya mengetahui berbagai tingkat keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan rumah tangga saat menetapkan upah, agar tidak memandang rendah pekerjaan yang dilaksanakan. Bias gender dalam kriteria penetapan upah harus dihindari.

Sumber: CEACR. 2003. "Observation with regard to Uruguay concerning the Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131)", dalam Report IV (1): Decent work for domestic workers, Konferensi Perburuhan Internasional, Sesi ke-99, Jenewa, 2010 (Jenewa).

Pembayaran upah tidak rutin

"Sebuah masalah berulang yang dihadapi oleh pekerja rumah tangga di Tanzania adalah pembayaran upah yang tidak rutin. Pada akhir bulan, pekerja rumah tangga diberitahu bahwa mereka akan dibayar pada bulan berikutnya. Belum ada kepastian kapan mereka akan dibayar dan, dalam beberapa kasus, majikan menahan upah mereka hingga keberangkatan mereka, mengatakan bahwa mereka tidak benar-benar membutuhkan uang. Jadi mereka akhirnya seperti budak, karena mereka tidak memiliki kebebasan untuk meninggalkan pekerjaan dengan jaminan dibayar. Selain itu, tidak jarang mereka mengalami pemotongan upah dalam jumlah besar (yang kadang-kadang sebesar US\$ 10) untuk kerusakan kecil misalnya kaca pecah. Setelah pemotongan seperti ini, tidak tersisa sedikitpun gaji mereka pada akhir bulan". Titus Mlengeya, Ketua Nasional Serikat Pekerja Konservasi, Hotel, Rumah Tangga dan Sejenisnya (CHODAWU) Tanzania

Sumber: International Trade Union Confederation (ITUC). 2009. Spotlight interview, July 2009 (Brussels). Terdapat di www.ituc.org [9 Nov. 2010].

Standar internasional menyatakan bahwa upah dibayar secara rutin (Konvensi ILO No. 95). Selain itu, untuk pekerja yang upahnya dihitung berdasarkan jam, hari atau minggu, Rekomendasi ILO No. 85 menyerukan pembayaran upah dua kali sebulan, dan tidak kurang dari sekali sebulan untuk orang-orang yang pengupahannya berdasarkan bulanan. Ini dinyatakan ulang di Konvensi No. 189 yang menyerukan **jangka waktu pembayaran tidak lebih dari satu bulan**.

Pembayaran dengan barang

Pembayaran dengan barang adalah lazim di sektor pekerjaan rumah tangga di banyak belahan dunia, khususnya dalam bentuk akomodasi dan makanan, tetapi juga untuk perlengkapan mandi, pakaian, biaya sekolah, dan lain-lain. Pembayaran sebagian dengan barang mungkin dapat diterima jika ada perlindungan tertentu terhadap penyalahgunaan. Namun, upah yang dibayarkan dengan uang sangat penting bagi pekerja untuk mempertahankan standar hidup layak bagi mereka dan keluarganya.

Pedoman yang jelas mengenai pembayaran dengan barang dapat membantu mencegah praktik-praktik yang melecehkan. Konvensi No. 189 memperbolehkan pengupahan dalam bentuk pembayaran dengan barang, dengan syarat:

- Pembayaran dengan barang tersebut **hanya porsi terbatas dari total upah**.
- **Sang pekerja menyetujui**.
- **Nilai moneter adil dan wajar**.
- Barang atau jasa yang diberikan sebagai **pembayaran dengan barang adalah untuk penggunaan pribadi dan kepentingan pekerja** (Pasal 12).

Rekomendasi No. 189 menyatakan bahwa seragam atau peralatan pelindung tidak dianggap sebagai pembayaran dengan barang; pengusaha harus menyediakan alat-alat semacam itu untuk pekerja secara cuma-cuma untuk pelaksanaan tugas mereka (Paragraf 14). Rekomendasi tersebut juga menyatakan bahwa nilai moneter pembayaran dengan barang harus dihitung dengan menggunakan kriteria obyektif misalnya nilai pasar, harga biaya atau harga yang ditetapkan oleh otoritas publik (Paragraf 14) dan bahwa nilai moneter pembayaran dengan barang harus dicatat untuk tujuan jaminan sosial, untuk menghitung kontribusi oleh pengusaha dan hak-hak pekerja rumah tangga (Pasal 20).

Keselamatan dan kesehatan kerja

Pekerjaan rumah tangga merupakan pekerjaan yang menuntut dan kadang-kadang berbahaya. Ini adalah pekerjaan yang sangat fisik – membungkuk dan menggapai, mengangkat benda berat, dan dapat melibatkan panas sangat tinggi (memasak, menyetrika), benda tajam (pisau), produk pembersih yang berpotensi beracun dan terlalu lama terkena debu, dan bahkan terkena penyakit menular ketika merawat anggota rumah tangga yang sakit. Pekerja rumah tangga migran bisa berada dalam situasi yang lebih berbahaya lagi, misalnya, jika mereka tidak akrab dengan produk lokal dan bahasa lokal.

Konvensi No. 189 menetapkan hak setiap pekerja rumah tangga atas lingkungan kerja yang aman dan sehat. Konvensi ini menyerukan kepada negara-negara agar mengambil **langkah-langkah efektif untuk menjamin keselamatan dan kesehatan kerja pekerja rumah tangga** (Pasal 13 (1)).

Tentu saja, mengembangkan langkah-langkah keselamatan dan kesehatan kerja adalah sangat menantang bila pekerjaan dilaksanakan di dalam rumah-rumah pribadi. Konvensi ini menyerukan pemecahan masalah secara kreatif dengan menuntut organisasi pengusaha dan organisasi pekerja agar mencari solusi bersama. Bila ada, organisasi yang merepresentasikan pekerja rumah tangga dan majikan pekerja rumah tangga juga harus berpartisipasi (Pasal 13 (2)). Rekomendasi No. 201 (Paragraf 19) melanjutkan dengan menyerukan langkah-langkah yang:

- a) Menghapuskan atau mengurangi bahaya dan risiko terkait pekerjaan, guna untuk mencegah cedera, penyakit dan kematian dan mempromosikan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja rumah tangga.
- b) Menyediakan suatu sistem pemeriksaan, dan sanksi untuk pelanggaran terhadap undang-undang dan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja.
- c) Menetapkan prosedur untuk mengumpulkan dan menerbitkan statistik kecelakaan dan penyakit terkait dengan pekerjaan rumah tangga.
- d) Memberikan saran mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk mengenai aspek ergonomis dan peralatan pelindung.
- e) Mengembangkan program pelatihan dan menyebarluaskan pedoman persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja yang khusus untuk pekerjaan rumah tangga.

Perlindungan jaminan sosial

Hak atas jaminan sosial secara universal diakui sebagai hak asasi manusia yang menjamin standar hidup yang aman, sehat dan layak bagi setiap individu.¹⁷ “Jaminan sosial” mengacu pada langkah-langkah yang memberikan manfaat, baik secara tunai atau dengan barang, yang menjamin perlindungan dari tiadanya akses ke perawatan kesehatan; dari hilangnya pendapatan karena sakit, cacat, melahirkan, cedera kerja, pengangguran, usia tua, atau kematian anggota keluarga; dan dari tidak cukupnya dukungan keluarga, kemiskinan dan pengecualian sosial¹⁸.

Banyak pekerja rumah tangga di seluruh dunia tidak memiliki perlindungan sosial semacam ini: mereka sering dikecualikan dari sistem jaminan sosial karena mereka bekerja informal dan tidak biasa. Pekerja rumah tangga migran internasional, khususnya, tidak memiliki akses ke jaminan sosial. Bahkan bila pekerja rumah tangga bekerja secara formal atau bila pekerja informal dilindungi oleh hukum, sistem jaminan sosial memiliki cakupan terbatas di banyak negara. Akibatnya, banyak pekerja rumah tangga tidak memiliki akses ke asuransi kesehatan atau perawatan kesehatan, tunjangan pengangguran, tunjangan melahirkan, tunjangan pensiun atau jenis tunjangan lain.

Pekerja rumah tangga mungkin mendapati diri sangat rentan ketika mereka hamil. Karena banyak yang dipekerjakan secara informal, mereka cenderung memiliki akses yang terbatas ke langkah-langkah dan perlindungan yang bisa menjamin mereka hamil dan melahirkan dengan aman dan sehat, penghasilan pengganti bila mereka mengambil cuti melahirkan dan hak untuk kembali ke pekerjaan mereka. Bahkan bila hak hukum dan hak kontrak atas perlindungan kehamilan diperluas pada pekerja rumah tangga, perempuan menghadapi risiko pemecatan bila hamil.

Konvensi No. 189 menyerukan negara-negara untuk menjamin bahwa pekerja rumah tangga menikmati kondisi yang tidak kurang menguntungkan dari pada yang diterapkan pada pekerja pada umumnya berkenaan dengan **perlindungan jaminan sosial, termasuk berkenaan dengan persalinan** (Pasal 14 (1)).

Rekomendasi No. 201 merekomendasikan agar negara-negara mempertimbangkan sarana untuk memfasilitasi pembayaran kontribusi jaminan sosial, termasuk bagi pekerja rumah tangga yang bekerja untuk beberapa majikan,

Thailand: pekerja rumah tangga tidak memiliki cakupan jaminan sosial

Undang-undang Jaminan Sosial tahun 1990 (sebagaimana telah diamandemen pada tahun 1999) mendefinisikan “pekerja” yang akan berhak atas cakupan di bawah Undang-Undang tersebut sebagai “... seseorang yang setuju untuk bekerja untuk seorang pengusaha dengan imbalan upah tanpa memandang penunjukan tetapi tidak termasuk seorang pekerja yang dipekerjakan untuk pekerjaan rumah tangga yang tidak melibatkan bisnis”. Oleh karena itu, pekerja rumah tangga tidak memenuhi syarat untuk mendaftar cakupan jaminan sosial yang akan membuat mereka berhak atas sejumlah manfaat termasuk kompensasi dalam kasus kecelakaan, sakit, kecacatan dan kematian yang tidak terkait pekerjaan, dan persalinan, usia tua dan tunjangan pengangguran.

Sumber: Boontinand, J. 2010. Domestic workers in Thailand; A situation review (Bangkok, ILO).

misalnya melalui sistem pembayaran yang disederhanakan. Rekomendasi ini juga menyerukan negara-negara agar mengambil langkah-langkah untuk menghitung nilai moneter pembayaran dengan barang untuk tujuan jaminan sosial, termasuk berkenaan dengan kontribusi oleh majikan dan hak-hak pekerja rumah tangga (Paragraf 20).

Pekerja migran secara khusus mungkin tidak memiliki akses ke jaminan sosial karena sejumlah alasan—mereka mungkin tidak berhak atas ketentuan yang sama untuk perlindungan sosial sebagai warga negara, mereka mungkin tidak berdokumen atau tidak terdaftar, mereka mungkin dikecualikan karena dipekerjakan secara informal, mereka mungkin menghadapi hambatan bahasa dan budaya, mereka mungkin tidak bisa mengambil tunjangan lintas negara (misalnya tunjangan pensiun), mereka mungkin tidak bisa berafiliasi dengan sistem jaminan sosial negara asal mereka, dan lain-lain. Mengakui kerentanan pekerja migran berkenaan dengan perlindungan sosial, Rekomendasi No. 201 tentang Pekerja Rumah Tangga mendesak negara-negara untuk mempertimbangkan kesepakatan bilateral, regional atau multilateral untuk memberi, untuk pekerja rumah tangga migran yang dicakup oleh kesepakatan tersebut, kesetaraan perlakuan

berkenaan dengan jaminan sosial, serta akses ke dan masih berlakunya atau bisa dipindahkannya hak-hak jaminan sosial (paragraf 20 (2)).

Akses ke perawatan kesehatan: Solusi pendanaan untuk pekerja rumah tangga migran

“Ketika kami mendirikan organisasi kami lebih dari 25 tahun yang lalu, ada dua hal yang harus segera kami atasi: perawatan kesehatan dan bantuan hukum. Sebagian anggota kami serta banyak warga Filipina di Belgia – yang mayoritas di antaranya adalah pekerja rumah tangga – tidak berdokumen dan dengan demikian tidak memiliki asuransi kesehatan. Ketika mereka jatuh sakit, mereka terpaksa melakukan pengobatan sendiri, yang bisa berbahaya. Hal pertama yang kami lakukan adalah menghubungi para dokter yang kami dengar bersimpati kepada para migran; tak lama, kami memiliki jaringan dokter yang bersedia mengobati pekerja yang tidak memiliki asuransi, dan hanya dengan biaya kecil. Mereka bahkan memfasilitasi rawat inap dua anggota sehingga mereka bisa melahirkan dengan aman! Kemudian, kami menegosiasikan sebuah skema asuransi kelompok dengan perusahaan asuransi internasional yang hanya meminta paspor yang masih berlaku sebagai berkas, tetapi ini tidak berlanjut setelah beberapa tahun, saat orang-orang meninggalkan skema tersebut karena mereka akhirnya mendapatkan surat mereka dan sebagian orang berhenti karena mereka merasa upah yang mereka dapatkan dengan susah payah lebih penting bagi keluarga mereka di kampung halaman dari pada untuk asuransi kesehatan mereka”.

Sumber: del Rosario, J. 2008. 25 years of the *Samahan ng mga Manggagawang Pilipino sa Belgium* (Organisasi pekerja migran Filipina di Belgia), Presentasi pada perayaan ulang tahun ke-25 organisasi tersebut (Brussels, November 2008).



Sumber bacaan lebih lanjut:

Anderson, B.; O'Connell Davidson, J. 2003. *Is trafficking in human beings demand driven? A multi-country pilot study in IOM Research Series, no. 15* (Jenewa, International Organization for Migration (IOM)).

Boontinand, J. 2010. *Domestic workers in Thailand: A situation review* (Bangkok, ILO).

Coordination of Action Research on AIDS and Mobility (CARAM)/ASIA. 2011. *Reality check! Rights and legislation for migrant domestic workers across Asia* (Kuala Lumpur).

D'Souza, A. 2010. *Moving towards decent work for domestic workers – An overview of ILO's work* (Jenewa, Bureau for Gender Equality (GENDER)).

Esim, S.; Kerbage, C. 2011. The situation of migrant domestic workers in Arab States: A legislative overview (Beirut, ILO and United Nations Economic and Social Commission for Western Asia (ESCWA)). Terdapat di: <http://www.unescap.org/sdd/meetings/beirut-June2011/Esim-ESCWA-situation-female-workers-vulnerablesectors.pdf> [20 Feb.2012].

Galotti, M. 2009. The gender dimension of domestic work in Western Europe (Jenewa, ILO-International Migration Programme).

Human Rights Watch (HRW). 2006. *Swept under the rug: Abuses against domestic workers around the world* (New York).

ILO. 2011. *Domestic workers in Asia and the Pacific: Recognition for an 'invisible workforce'* (Bangkok).

ILO. 2011. *Convention No.189: Decent work for domestic workers* (Jenewa, ILO Conditions of Work and Employment Programme (TRAVAIL)).

ILO. 2011. *Decent work for domestic workers: Convention 189 & Recommendation 201 at a glance* (Jenewa).

ILO. 2011. *Domestic work policy brief 1: Remuneration in domestic work* (Jenewa, ILO Conditions of Work and Employment Program). Terdapat di: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_155654.pdf [5 Sep. 2011].

ILO. 2011. *Questions and answers on the hidden reality of children in domestic work* (Jenewa). Terdapat di: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/insight/WCMS_160515/lang-en/index.htm [20 Feb.2012].

ILO. 2010. *Report IV (1): Decent work for domestic workers*, Konferensi Perburuhan Internasional, Sesi ke-99, Jenewa, 2010 (Jenewa).

ILO. 2007. *Decent work for domestic workers*, Labour Education 2007/3-4. No. 148-140 (Jenewa, Bureau for Workers' Activities (ACTRAV)).

International Trade Union Confederation (ITUC). 2010. "Domestic work: Mobilising for an ILO Convention", dalam *Union View*, no. 19 (Brussels).

ITUC. 2008-2010. "Spotlight interviews" in ITUC Online (Brussels). Terdapat di: www.ituc.org [20 Nov. 2011].

Rajab, N. 2010. *Race, poverty, and justice*, Presentation at the World Congress against the Death Penalty (Jenewa, Manama, Bahrain Center for Human Rights). Terdapat di: <http://www.bahrainrights.org/en/node/3054> [20 Feb.2012].

Ramirez, M.G. 2009. *Legal protection for migrant domestic workers in Asia and the Arab States* (Bangkok, UNIFEM-East and South-East Asia Regional Office).

Spykerman, K. 2011. "Consider law to give maids a day off every week", in *The Strait Times* (Singapura). Terdapat di: http://www.straitstimes.com/BreakingNews/Singapore/Story/STIStory_681815.html [20 Feb.2012].



Lembar peserta 2.4 Perlindungan untuk kelompok pekerja rumah tangga khusus

Pekerja rumah tangga anak

ILO memperkirakan bahwa sekurang-kurangnya 15,5 juta anak (usia 5 hingga 17) bekerja sebagai pekerja rumah tangga di seluruh dunia pada tahun 2008. Anak-anak dalam pekerjaan rumah tangga menghadapi kondisi yang sangat berbahaya, dan banyak mungkin tidak memiliki atau memiliki sedikit akses ke pendidikan dan menghadapi pelanggaran-pelanggaran lain terhadap hak-hak dasar mereka (lihat Lembar pegangan peserta 1.2). Konvensi baru ini menyerukan negara-negara agar mengambil langkah-langkah perlindungan berkenaan dengan pekerja rumah tangga anak. Khususnya:

- Negara-negara harus menetapkan usia minimum untuk masuk ke pekerjaan rumah tangga (Pasal 4).
- Untuk pekerja rumah tangga berusia 15 tahun tetapi kurang dari 18 tahun, langkah-langkah harus diambil untuk menjamin bahwa pekerjaan mereka tidak mengganggu pendidikan wajib mereka, atau mengganggu kesempatan mereka atas pendidikan lanjutan atau pelatihan kerja (Pasal 4).

Konvensi ILO No. 189 melengkapi ketentuan-ketentuan dua Konvensi kunci ILO lain tentang pekerja anak: Konvensi No. 138 tentang Usia Minimum dan Konvensi No. 182 tentang Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk bagi Anak. Rekomendasi No. 201 memperkuat ini dengan menyerukan identifikasi, pelarangan dan penghapusan pekerjaan berbahaya oleh anak-anak, dan pelaksanaan mekanisme untuk memantau situasi anak-anak dalam pekerjaan rumah tangga (Paragraf 5).

Pekerja rumah tangga anak: Kerentanan dan diskriminasi

“Meskipun berbahaya bagi kesehatan dan pertumbuhan anak-anak, ada ‘kebutaan’ terhadap pekerja rumah tangga anak di seluruh dunia. Di sebagian besar negara ada undang-undang yang mengatur usia minimum untuk bekerja; tetapi, karena pekerjaan rumah tangga tidak dipandang sebagai ‘pekerjaan’ atau, paling-paling, hanya tugas ‘ringan’, sehingga undang-undang usia minimum sering tidak diterapkan untuknya. Ditambah ada mitologi bahwa pengusaha melakukan semacam tindakan amal dalam menyediakan naungan untuk anak-anak yang didera kemiskinan. Memang benar bahwa kemiskinan mendorong banyak keluarga pedesaan mengirim anak-anak mereka untuk bekerja di rumah tangga orang lain. Tetapi bukanlah merupakan tindakan amal bila menggunakan dan menyalahgunakan tenaga kerja seorang anak yang seharusnya berada di rumah dan di sekolah”.

Sumber: Mather, C. 2008. Respect and Rights, Laporan dari Conference on Protection for Domestic Workers, Amsterdam, November 2006 (Amsterdam, IRENE dan IUF).

Pekerja rumah tangga tinggal di dalam (*live-in*)

Pekerja rumah tangga yang tinggal di rumah majikan mereka disebut pekerja ‘tinggal di dalam’. Mereka sangat berisiko bekerja dengan jam yang panjang atau berlebihan, tanpa hari libur atau kompensasi lembur, dan pelecehan fisik dan seksual, kekerasan dan penyalahgunaan. Dalam beberapa kasus, mereka dicegah secara fisik meninggalkan rumah majikan mereka dengan ancaman atau kekerasan yang sebenarnya, atau dengan penahanan gaji atau dokumen identitas. Mereka juga sangat berisiko mendapat gaji sangat rendah, dengan akomodasi dan makanan yang dipotong dari gaji mereka dan kadang-kadang menggantikan upah tunai sama sekali.

Konvensi No. 189 mengakui perlunya langkah-langkah perlindungan khusus untuk pekerja rumah tangga tinggal di dalam dan menyerukan sebagai berikut:

- Kondisi hidup yang layak yang menghormati privasi sang pekerja (Pasal 6).

- Kebebasan untuk mencapai kesepakatan dengan majikan atau calon majikan mengenai apakah akan tinggal di rumah tangga tersebut atau tidak (Pasal 9).
- Tidak ada kewajiban untuk tetap di rumah tangga tersebut atau bersama anggotanya selama masa istirahat atau cuti mereka (Pasal 9).
- Hak untuk menyimpan sendiri dokumen identitas dan dokumen perjalanan mereka (Pasal 9).
- Regulasi jam siaga (Pasal 10).

Untuk pekerja rumah tangga tinggal di dalam, masalah akomodasi dan bagaimana akomodasi tersebut diperlakukan dalam hal pengupahan sangatlah penting. Akomodasi dan makanan sering diperlakukan sebagai pembayaran dengan barang. Konvensi ini memberikan perlindungan khusus berkenaan dengan pembayaran dengan barang, memastikan bahwa pembayaran dengan barang bisa dilakukan hanya sebagian terbatas dari total upah (lihat Lembar pegangan peserta 2.3).

Akomodasi: Dapatkah dipotongkan dari upah?

Masalah akomodasi sangatlah penting terkait pekerjaan rumah tangga di tempat kerja yang seringkali adalah rumah sang pekerja. Salah satu isu utama yang perlu dipertimbangkan adalah bagaimana kamar dan makanan masuk kedalam faktor pengupahan sang pekerja. Adalah lazim bahwa akomodasi dan makanan dipotongkan dari upah seorang pekerja, meskipun pengaturan tinggal di dalam cenderung menguntungkan pemberi kerja ketimbang pekerja. Di beberapa negara di bawah skema pekerja migran, bahkan ada persyaratan hukum bagi pekerja rumah tangga agar tinggal di tempat tinggal yang sama dengan majikan mereka.

Karena gaji dalam bentuk tunai sangat penting untuk kemampuan seorang pekerja untuk menjaga standar hidup, Konvensi No. 189 membuat batas yang jelas pada pembayaran dengan barang dan mewajibkan negara-negara untuk menjamin bahwa hanya sebagian terbatas dari total upah yang boleh dalam pembayaran dengan barang, bahwa pembayaran semacam itu disetujui oleh sang pekerja, dan bahwa nilai moneterinya adalah adil dan wajar (Pasal 12). Rekomendasi No. 201 lebih lanjut menyerukan agar negara-negara memastikan bahwa, bila seorang pekerja rumah tangga diminta untuk tinggal di akomodasi yang disediakan oleh rumah tangga tersebut, tidak ada pemotongan yang boleh dilakukan dari upah berkenaan dengan akomodasi, kecuali disetujui oleh sang pekerja (Paragraf 14). Ketentuan ini penting untuk menjamin bahwa upah pekerja rumah tangga tidak dikurangi sebagian besar atau seluruhnya oleh pemotongan untuk akomodasi dan makanan.

Pekerja rumah tangga migran

Selama 30 tahun terakhir, jumlah pekerja rumah tangga migran telah tumbuh. Banyak orang bermigrasi di dalam negeri, dari pedesaan ke kota untuk mencari pekerjaan – mereka merupakan pekerja migran internal. Banyak orang lain pindah ke negara lain untuk bekerja – mereka dikenal sebagai pekerja migran internasional. Sulit untuk memperkirakan berapa banyak pekerja rumah tangga migran internal atau internasional, karena sebagian besar negara tidak memiliki data di bidang ini. Perempuan saat ini mengisi separuh dari 200 juta migran internasional di dunia, dan banyak di antara para perempuan ini adalah pekerja rumah tangga.

Selain buruknya kondisi kerja pekerjaan rumah tangga secara umum, pekerja migran

internasional dapat sangat rentan terhadap eksploitasi dari tak berketentuannya status pekerjaan mereka, kurangnya akses ke sistem hukum, pengecualian dari jaminan sosial, penolakan kebebasan berserikat dan hak pekerja, tidak simpatiknya sikap pemerintah dan masyarakat terhadap pekerja migran, diskriminasi dan xenofobia.

Hak-hak pekerja migran dilindungi oleh hak asasi manusia universal dan hak-hak dasar ketenagakerjaan yang berlaku untuk semua migran, oleh standar-standar khusus migran, dan oleh standar-standar ketenagakerjaan lain yang juga berlaku untuk pekerja migran. Konvensi No. 189 memberikan perlindungan eksplisit bagi pekerja migran untuk menangani kerentanan yang mereka hadapi terhadap pelanggaran hak-hak mereka. Secara khusus, Konvensi ini menyerukan:

- Sebuah kontrak tertulis yang berlaku di negara tempat bekerja, atau sebuah tawaran kerja tertulis, sebelum berangkat ke negara tempat kerja (Pasal 8).
- Syarat-syarat yang jelas di mana pekerja rumah tangga berhak atas pemulangan pada saat berakhirnya pekerjaan mereka (Pasal 8).
- Perlindungan pekerja rumah tangga dari praktik-praktik yang melecehkan oleh agen ketenagakerjaan swasta (Pasal 15).
- Kerjasama antara negara pengirim dan negara penerima untuk memastikan penerapan efektif ketentuan-ketentuan Konvensi ini pada pekerja rumah tangga migran (Pasal 8).

Rekomendasi No. 201 memberikan panduan lebih lanjut untuk perlindungan lebih lanjut hak-hak pekerja rumah tangga migran, termasuk seruan kepada negara-negara untuk mempertimbangkan:

- Kesepakatan bilateral, regional atau multilateral untuk memberikan kesetaraan perlakuan dalam jaminan sosial, dan akses ke, dan bisa dipindahkannya, hak-hak jaminan sosial (Paragraf 20 (2)).
- Langkah-langkah lain untuk menjamin perlindungan pekerja rumah tangga dan, khususnya, pekerja rumah tangga migran, misalnya:
 - o Membuat *hotline* nasional yang memiliki layanan penterjemahan bagi pekerja rumah tangga yang membutuhkan bantuan; sebuah sistem kunjungan pra-penempatan ke rumah tangga di mana pekerja rumah tangga migran akan dipekerjakan; dan sebuah jaringan perumahan darurat.
 - o Meningkatkan kesadaran pengusaha akan kewajiban mereka dengan memberikan informasi mengenai praktik-praktik yang baik dalam mempekerjakan pekerja rumah tangga, kewajiban hukum ketenagakerjaan dan keimigrasian berkenaan dengan pekerja rumah tangga migran, pengaturan penegakan dan sanksi dalam kasus-kasus pelanggaran, dan layanan bantuan yang tersedia bagi pekerja rumah tangga dan majikan mereka.

- o Menjamin akses pekerja rumah tangga ke mekanisme pengaduan dan kemampuan mereka untuk mengajukan upaya hukum perdata dan pidana, baik selama maupun setelah bekerja, tanpa memandang kepergiandari negara bersangkutan; dan ke layanan penjangkauan publik untuk memberikan informasi kepada pekerja rumah tangga, dalam bahasa yang dimengerti oleh mereka, tentang hak-hak mereka, undang-undang dan peraturan yang relevan, mekanisme pengaduan dan upaya hukum yang tersedia, berkenaan dengan hukum ketenagakerjaan maupun hukum keimigrasian, dan perlindungan hukum terhadap kejahatan misalnya kekerasan, perdagangan manusia dan perampasan kemerdekaan, dan memberikan informasi terkait lainnya yang mungkin mereka butuhkan (Paragraf 21 (1)).

- Negara asal harus memberi informasi kepada pekerja rumah tangga migran tentang hak-hak mereka sebelum keberangkatan, menyediakan dana bantuan hukum, layanan sosial, layanan konsulat khusus dan langkah-langkah lain yang sesuai (Paragraf 21 (2)).
- Anggota harus mempertimbangkan kondisi di mana pekerja rumah tangga migran berhak atas pemulangan secara cuma-cuma bila kontrak kerja mereka sudah berakhir (Paragraf 22).

Instrumen ketenagakerjaan internasional lain yang memiliki relevansi untuk pekerja rumah tangga migran, meliputi Konvensi Migrasi untuk Ketenagakerjaan (Revisi), 1949 (No. 97), Konvensi Pekerja Migran (Ketentuan Tambahan), 1975 (No. 143), Konvensi Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, 1981 (No. 156), Konvensi Agen Ketenagakerjaan Swasta, 1997 (No. 181), dan Rekomendasi Hubungan Kerja, 2006 (No. 198), serta Kerangka Multilateral ILO mengenai Migrasi Pekerja: prinsip-prinsip tidak mengikat dan pedoman untuk pendekatan berbasis hak untuk migrasi tenaga kerja (2006).

Akses ke Peradilan

“Seorang pekerja rumah tangga migran yang dieksploitasi oleh seorang majikan dapat mengambil tindakan hukum tanpa resiko kehilangan izin tinggalnya. Jika mereka kehilangan pekerjaan mereka sebagai akibat dari pelanggaran kontrak kerja mereka, mereka dapat mengadu ke Kementerian Tenaga Kerja, mengajukan proses hukum terhadap majikan mereka dan proses hukum tersebut memungkinkan mereka untuk memperpanjang masa tinggal mereka. Masalahnya adalah bahwa proses hukum biasanya memakan waktu dua sampai tiga bulan. Sulit bagi mereka untuk tetap di Hongkong tanpa penghasilan, kecuali mereka menerima bantuan dari luar. Selain itu, bila kontrak dua tahun berakhir dan majikan tidak memperbaharui, pekerja migran harus menemukan majikan baru dalam waktu dua minggu, jika tidak, dia harus kembali ke negaranya dan kembali melalui sebuah agen lagi untuk mencari kerja. HKCTU tidak memiliki sumber daya untuk memberi mereka penampungan, makanan, dan lain-lain, tetapi kami menghubungkan mereka dengan NGO yang menawarkan bantuan semacam ini. Yang bisa kami lakukan adalah memberikan bantuan hukum. Kami juga memberikan pelatihan untuk pekerja migran sehingga mereka Bisa memberikan bantuan hukum kepada anggotanya”.

Sumber: ITUC. 2010. “Interview with Elizabeth Tang” dalam ITUC OnLine (Brussels)



Sumber bacaan lebih lanjut:

ILO. 2011. *Decent work for domestic workers: Convention 189 & Recommendation 201 at a glance* (Jenewa, ILO Conditions of Work and Employment Programme (TRAVAIL)).

ILO. 2011. *Convention No.189: Decent work for domestic workers* (Jenewa, ILO Conditions of Work and Employment Programme (TRAVAIL)).



Lembar peserta 2.5 Studi kasus: Langkah-langkah praktis dan hukum untuk mempromosikan kerja layak bagi pekerja rumah tangga

Membuat pekerjaan rumah tangga menjadi terlihat

Negara-negara Eropa mengadopsi sistem voucher untuk mengurangi tenaga kerja ilegal. Untuk membatasi ketenagakerjaan ilegal terhadap pekerja rumah tangga yang secara sosial tidak terlindungi, beberapa negara telah menetapkan skema 'layanan voucher'. Skema ini bervariasi dari satu negara ke negara lain, tetapi pada umumnya majikan membeli voucher dari sebuah lembaga, publik ataupun swasta, kemudian memberikannya kepada pekerja rumah tangga sebagai pembayaran. Sang pekerja rumah tangga kemudian menukarkan voucher dari perusahaan voucher tersebut agar dibayar. Voucher tersebut biasanya merupakan bagian dari tunjangan sosial pemerintah dan melibatkan pembebasan pajak, sehingga majikan pekerja rumah tangga tidak harus menghitung pemotongan pekerjaan dan lain-lain. Pekerja rumah tangga harus terdaftar untuk berpartisipasi di dalam sistem ini.

Di **Prancis**, *universal employment service cheque* (CESU) memungkinkan seorang majikan di metropolitan Perancis untuk membayar berbagai layanan yang dilaksanakan oleh seorang pekerja rumah tangga, serta untuk menggaji sang pekerja sembari juga membayar kontribusi jaminan sosial. Ini dapat digunakan untuk pekerjaan rumah tangga yang sesekali maupun rutin.

Di **Austria**, *Household Service Cheque Act* mengatur hubungan kerja antara orang pribadi dan layanan rumah tangga biasa tertentu, sepanjang pembayaran bulanan tidak melebihi ambang batas tepi. Cek harus sama dengan upah per jam yang disepakati. Peraturan upah minimum berlaku untuk hubungan kerja tersebut.¹⁹

Filipina dan peraturan lokal. Sebuah peraturan lokal adalah bagian dari perundang-undangan mengenai subyek regulasi tertentu, yang kekuasaan penegakannya terbatas hanya pada komunitas atau unit politik badan pembuat hukum lokal yang meloloskannya. Di Filipina, Quezon City meloloskan sebuah peraturan lokal pada tahun 2004 yang menyerukan kepada semua barangay (distrik) di kota tersebut agar mendaftarkan pekerja rumah tangga, terutama pekerja rumah tangga anak, sehingga profil pekerja rumah tangga dapat dibuat sebagai acuan untuk menu layanan untuk pekerja rumah tangga. Pendaftaran dilihat sebagai cara kongkrit untuk mengubah "eksistensi tak terlihat" pekerja rumah tangga untuk menjadi terlihat dengan mengidentifikasi mereka dan tempat kerja mereka. City of Makati melakukan langkah serupa pada tahun 2006 dengan mengadopsi sebuah peraturan untuk *kasambahay* (pekerja rumah tangga) yang mengharuskan semua distrik mendaftarkan pekerja rumah tangga. Peraturan-peraturan ini juga menetapkan pembentukan mekanisme hotline dan promosi cakupan jaminan sosial bagi pekerja rumah tangga di daerah mereka.²⁰

Menghentikan pelecehan dan eksploitasi

Organisasi berbasis agama menangani pelecehan. Di Malaysia, Singapura, dan Lebanon, organisasi berbasis agama telah memainkan peran yang sangat penting dalam mengidentifikasi pelecehan terhadap migran, memberikan layanan darurat, dan mengorganisasi outlet sosial dan pendidikan misalnya piknik atau program pelatihan. Di negara-negara ini, para aktivis, akademisi dan mahasiswa bereksperimen dengan strategi kreatif untuk menantang perlakuan buruk terhadap pekerja rumah tangga, misalnya melalui kompetisi esai di kalangan anak-anak tentang pekerja rumah tangga, pameran foto-foto yang diambil oleh para migran tentang kehidupan mereka, upacara lilin, dan kegiatan olahraga dan budaya.

Organisasi-organisasi ini juga telah mengembangkan hotline SMS yang membantu mengatasi ketidakmampuan pekerja rumah tangga mencari bantuan jika terkunci di tempat kerja. Hotline-hotline tersebut dikelola oleh relawan yang berbicara dengan bahasa-bahasa para migran. Para pengacara pro bono memberikan bantuan hukum dalam kasus pidana. Staf hotline

membantu pekerja rumah tangga bernegosiasi dengan majikan mereka untuk meminta gaji yang tidak dibayarkan atau tiket pulang, dan dapat mengatur sebuah penampungan darurat jika diperlukan. Organisasi-organisasi ini berjuang dengan sumber daya yang tidak memadai, terutama untuk menangani banyaknya pengaduan, untuk memiliki cukup penterjemah, dan untuk menangani masalah seperti konseling trauma.²¹

Meningkatkan ketentuan kerja dan kondisi kerja

Afrika Selatan menetapkan kondisi kerja di dalam undang-undang. Pekerjaan rumah tangga diakui oleh undang-undang ketenagakerjaan Afrika Selatan, yang mengadopsi sebuah undang-undang pada tahun 2002 tentang ketentuan kerja dasar dan kondisi kerja pekerja rumah tangga. Undang-undang tersebut menyerukan kontrak kerja yang ditandatangani antara majikan dan pekerja, jam kerja maksimum per minggu 45 jam, waktu istirahat harian, upah minimum yang disesuaikan setiap tahun, empat bulan cuti hamil, dan cakupan *Unemployment Insurance Fund* yang memberi bantuan dalam kasus pemecatan, PHK atau sakit.²²

New York mengesahkan hari kerja 8 jam dan hari libur berbayar untuk pekerja rumah tangga.

Pada tahun 2010, New York menjadi negara bagian pertama di Amerika Serikat yang menetapkan hak-hak bagi pekerja rumah tangga dengan mengesahkan rancangan undang-undang yang mewajibkan uang lembur setelah delapan jam hari kerja, setkurang-kurangnya satu hari libur per minggu, enam hari libur, tujuh hari libur sakit dan lima hari liburan per tahun, semua berbayar. Hak perundingan bersama ditetapkan, sebagaimana 14 hari pemberitahuan pemutusan hubungan kerja atau upah. Undang-undang tersebut akan melindungi lebih dari 200.000 pengurus rumah tangga, pengasuh anak dan pekerja rumah tangga lain di negara bagian tersebut, yang sebagian besar adalah perempuan dan migran dan seringkali rentan terhadap pelecehan. Undang-undang tersebut disahkan, sebagian karena upaya lobi dan advokasi Domestic Workers United (DWU), sebuah organisasi pengasuh anak, pengurus rumah dan perawat Karibia, Latin dan Afrika di New York.²³

India memperluas jaminan sosial dan tunjangan kesejahteraan pada pekerja tidak terorganisir.

Berdasarkan Tamil Nadu Manual Workers Act, pemerintah membentuk dewan ketenagakerjaan untuk memberikan jaminan sosial dan tunjangan kesejahteraan bagi pekerja tidak terorganisir, termasuk sebuah dewan tersendiri untuk pekerja rumah tangga. Dewan tersebut memperluas tunjangan-tunjangan pada pekerja rumah tangga, meliputi tunjangan melahirkan, biaya pendidikan, kompensasi untuk kematian alami, kecelakaan dan lain-lain. Amandemen ini terwujud melalui kampanye konstan Tamil Nadu Workers' Union dan serikat-serikat sektor informal lain.²⁴

Tanzania menetapkan upah minimum bagi pekerja rumah tangga.

"Tahun lalu, gaji bulanan minimum sekitar \$60 ditetapkan bagi pekerja rumah tangga, menyusul negosiasi yang kami selenggarakan dengan pemerintah dan asosiasi pengusaha. Asosiasi pengusaha ini tidak secara resmi mewakili majikan pekerja rumah tangga, tetapi mampu berbicara atas nama mereka, karena para anggotanya mempekerjakan mereka. Undang-undang mengizinkan majikan menyediakan tempat tinggal, makanan dan perawatan medis untuk melakukan pemotongan upah minimum ... Keluarga yang memiliki akses ke media mengetahui bahwa sekarang ada undang-undang yang mewajibkan mereka menerapkan upah ini, tetapi kebanyakan orang belum mendengar tentangnya. Tugas kita sebagai serikat pekerja adalah membantu menyebarkan kesadaran ini, demikian juga merupakan tugas pemerintah untuk menegakkan undang-undang tersebut. Sebelum Penerapan upah minimum ini, pekerja rumah tangga bisa dibayar lima atau sepuluh dolar sebulan".²⁵

Hongkong Cina menetapkan Dana Kompensasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Hong Kong Domestic Workers General Union (HKDWGU) telah berjuang untuk mengamandemen undang-undang untuk meningkatkan perlindungan bagi pekerja rumah tangga. Di antaranya adalah Employee Compensation Ordinance, yang mengharuskan pengusaha untuk membeli asuransi tenaga kerja untuk pekerja dan membuat mereka berhak atas kompensasi untuk cedera,

kematian, kecelakaan, dan penyakit karena pekerjaan. Dengan demikian, pekerja akan berhak atas kompensasi untuk biaya medis dan cuti sakit berbayar.

Namun, serikat-serikat mendapati bahwa banyak pengusaha tidak membeli asuransi tenaga kerja, dan pekerja sering tidak tahu apakah pengusaha mereka telah membeli asuransi atau mereka takut mengajukan gugatan karena mereka tidak ingin mengambil risiko kehilangan pekerjaan. Setelah bertahun-tahun serikat melobi, Pemerintah memulai sebuah kampanye media pada tahun 2006 untuk mendorong para majikan membayar asuransi ini.²⁶

Memperkuat keterampilan pekerja rumah tangga untuk bernegosiasi dengan majikan mereka

Serikat pekerja Hongkong membantu keterampilan negosiasi pekerja rumah tangga. Di Hongkong, Cina, banyak anggota Hong Kong Domestic Workers General Union (HKDWGU) mengeluhkan bahwa mereka tidak tahu bagaimana menanggapi majikan yang meminta mereka melakukan pekerjaan dengan cepat. Banyak pekerja rumah tangga bekerja untuk beberapa majikan dan dibayar per jam. Mereka harus menyelesaikan pekerjaan secepat mungkin tetapi tetap memberikan layanan berkualitas yang memuaskan bos mereka. Contohnya, mereka mungkin diminta untuk membersihkan kamar mandi dan dapur setiap minggu dalam 3 jam! Jika mereka tidak mampu melaksanakannya, bos mereka kemungkinan akan mempekerjakan orang lain.

Serikat menyelenggarakan sebuah sesi pelatihan tentang bagaimana bernegosiasi dengan majikan, melalui dialog timbal-balik di mana pekerja rumah tangga belajar untuk menjelaskan tuntutan pekerjaan dan waktu yang dibutuhkan untuk itu. Sesi ini dilakukan di kalangan pekerja sendiri, tidak ada ahli untuk datang dan memberi mereka saran. Melalui berbagi pengalaman kerja mereka sendiri, pekerja rumah tangga mampu bernegosiasi untuk kondisi kerja dan upah yang lebih baik.²⁷



Lembar peserta 2.6 Ratifikasi dan implementasi Konvensi ILO No. 189

Untuk memberikan makna pada Konvensi No. 189 dan Rekomendasi No. 201 dan agar pekerja rumah tangga menikmati hak-hak mereka yang telah lama ditunggu, negara-negara perlu meratifikasi Konvensi dan melaksanakannya, dipandu oleh Rekomendasi yang juga berisi ketentuan-ketentuan untuk lebih meningkatkan status dan kondisi kerja pekerja rumah tangga.

Tidak lama setelah Konferensi bulan Juni 2011, pekerja rumah tangga dan para pendukungnya mulai bekerja untuk kampanye ratifikasi Konvensi No. 189 oleh Negara-negara anggota tanpa penundaan. International Trade Union Confederation (ITUC) meluncurkan kampanye '12 di 12'. Tujuannya adalah untuk membuat 12 negara meratifikasi Konvensi pada akhir 2012. Kampanye '12 di 12' ITUC dilaksanakan bekerjasama dengan IUF (serikat pekerja global untuk makanan, pertanian dan hotel), International Domestic Workers Network dan organisasi hak asasi, perempuan dan migran lainnya. Untuk informasi dan alat kampanye, lihat www.ituc-csi.org.

Di banyak negara di seluruh dunia, termasuk negara-negara di Asia/Pasifik, pekerja rumah tangga dan aktivis yang mendukungnya telah mengembangkan strategi dan taktik, membentuk gugus tugas/kelompok kerja, membangun aliansi, mengorganisasi pertemuan informasi, bekerja dengan dan melalui media, dan yang paling penting, mereka telah melakukan beberapa pembicaraan dengan otoritas nasional yang berwenang, terutama Kementerian-kementerian yang bertanggung jawab atas Ketenagakerjaan, Luar Negeri dan Perempuan. Di sejumlah negara, seperti Filipina, Uruguay dan Brasil, organisasi pengusaha telah memberikan dukungan aktif mereka.

Membuat pemerintah mengerjakan “pekerjaan rumah(PR)” mereka: Ratifikasi dan implementasi Konvensi No. 189!

Berikut ini hanya beberapa kegiatan di berbagai negara yang menyusul adopsi Konvensi No. 189:

- **Bangladesh:** Domestic Workers' Rights Network (DWRNB) mendesak Pemerintah mengambil langkah-langkah segera untuk meratifikasi Konvensi ILO No. 189, dengan menyoroti contoh-contoh perlakuan buruk dan pelecehan terhadap pekerja rumah tangga di negara tersebut dan menyerukan pemerintah untuk menyetujui 'Kebijakan Perlindungan dan Kesejahteraan Pekerja Rumah Tangga' yang telah lama ditunggu.
- **Benin:** Pada bulan Desember 2011, serikat tingkat regional SYNEHM dan SEHM/BA, berkumpul untuk mengkaji Konvensi No. 189 dan IDWN, dan menyusun rencana untuk mempromosikan ratifikasi. Pada bulan Januari 2012, SYNEHM mengetahui dari Kementerian Tenaga Kerja bahwa Konvensi No. 189 sedang disampaikan kepada Dewan Menteri untuk memulai proses ratifikasi.
- **Hongkong, Cina:** Federation of Asian Domestic Workers' Unions (FADWU), yang beranggotakan pekerja rumah tangga lokal dan migran, mengadakan sebuah lokakarya pelatihan tentang Konvensi No. 189. Para peserta mengidentifikasi kesenjangan antara situasi aktual pekerja rumah tangga dan undang-undang dan kebijakan Hongkong, dan tindakan yang diperlukan untuk mempromosikan ratifikasi.
- **India:** Pekerja rumah tangga dan para pendukung mengadakan konferensi pers pada bulan Desember 2011 untuk mempromosikan kampanye '12 di 12'. India sedang mempertimbangkan sebuah kebijakan nasional baru untuk pekerja rumah tangga, termasuk akses ke jaminan sosial, dan sebuah helpline untuk melaporkan kekerasan seksual. Kebijakan tersebut menekankan regulasi dan pengawasan lembaga penempatan pekerja yang pergi ke luar negeri. Self-Employed Women's Association (SEWA) menyambut baik reformasi tersebut, tetapi akan terus mendorong ratifikasi Konvensi No.189, sebagaimana juga federasi serikat pekerja utama Hind Mazdoor Sabha (HMS) dan INTUC.
- **Jamaika:** Jamaica Household Workers' Association (JHWA) akan mengadakan lokakarya peningkatan kesadaran di seluruh pulau tersebut, yang didukung oleh ILO. Lembaga ini bekerja dengan Jamaica Employers' Federation untuk “menggerakkan pengusaha dari menolak

menjadi menerima”. Pada bulan Oktober 2011, Asosiasi tersebut mengadakan sebuah acara yang disebut ‘The Way to Ratification’ (Jalan menuju Ratifikasi), dengan Menteri Tenaga Kerja dan Jaminan Sosial Jamaika sebagai pembicara tamu, bersama dengan pengusaha, serikat pekerja, NGO, dan tentu saja pekerja rumah tangga.

- **Amerika Latin:** CONLACTRAHO, konfederasi regional organisasi pekerja rumah tangga meluncurkan kampanye untuk ratifikasi di Meksiko dan Brasil pada pertengahan September 2011, dengan slogan ‘Singsingkan tangan untuk hak-hak pekerja rumah tangga’. Fokus awal mereka adalah di Brasil, Kosta Rika,
- **Filipina:** Pemerintah Filipina menyetujui Panitia Konferensi Perburuan Internasional tentang Pekerjaan Rumah Tangga (Sesi Juni 2010 dan 2011) dan merupakan salah satu negara utama yang melakukan lobi untuk adopsi Konvensi No. 189. Negara ini telah menunjukkan niatnya untuk segera meratifikasinya dan kampanye untuk ratifikasi sedang berlangsung.
- **Afrika Selatan:** Pada bulan Agustus 2011, SADSAWU, serikat pekerja rumah tangga Afrika Selatan, bertemu dengan Portfolio Labour Committee in Parliament untuk membahas ratifikasi Konvensi No. 189 oleh Afrika Selatan. Belakangan di bulan itu, “KTT Pekerja Rumah Tangga” diselenggarakan bersama oleh SADSAWU dan federasi serikat nasional COSATU, yang dihadiri juga oleh Departemen Tenaga Kerja, untuk lebih meningkatkan kesadaran, terutama di serikat pekerja lain.
- **Tanzania:** Pada bulan Desember 2011, serikat yang merepresentasikan pekerja rumah tangga di Tanzania, CHODAWU, mengadakan sebuah acara untuk ratifikasi Konvensi No. 189. Kementerian Tenaga Kerja dan Pekerjaan menegaskan pengakuan pemerintah terhadap pekerja rumah tangga sebagai pekerja dan niatnya untuk meratifikasi Konvensi dengan segera. Pemerintah berencana mendidik semua petugas ketenagakerjaan dan anggota parlemen mengenai Konvensi tersebut. Inspektorat Ketenagakerjaan akan segera mulai memeriksa tempat kerja rumah tangga. Asosiasi Pengusaha telah mengumumkan dukungannya.
- **Inggris:** Pemerintah Inggris merupakan salah satu dari hanya delapan yang abstain dalam pemungutan suara untuk Konvensi No. 189 dan telah mengatakan tidak akan meratifikasinya. Sebuah koalisi organisasi – yang meliputi Justice for Domestic Workers (J4DW), Unite the Union, Trades Union Congress (TUC), pusat dukungan advokasi Kalayaan, Anti-Slavery International, dan Oxfam – menantang Pemerintah dengan kuat, juga bekerja dengan Recruitment and Employment Confederation, sebuah asosiasi serikat pekerja untuk agen perekrutan.
- **Afrika Barat:** Sebuah pertemuan regional di Ghana pada bulan September 2011 diselenggarakan oleh Pemerintah Ghana dan Swiss, dan UN Women, untuk melihat migrasi dan pekerja rumah tangga. Menteri Ketenagakerjaan dan Kesejahteraan Sosial Ghana mengumumkan kesiapan Pemerintah untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan Konvensi No. 189.

Kampanye di Asia Pasifik

Pada bulan Oktober 2011, sebuah konferensi regional untuk Asia Pasifik diselenggarakan di Manila, Filipina, dengan tema “Advokasi menuju Ratifikasi dan Implementasi Konvensi ILO No. 189 dan Rekomendasi No. 201 tentang kerja layak bagi pekerja rumah tangga”. Konferensi ini dihadiri oleh sekitar 140 peserta yang mewakili organisasi-organisasi dari lebih dari 20 negara dan teritori, termasuk 35 serikat pekerja nasional, lima organisasi pekerja rumah tangga dan 20 organisasi masyarakat sipil dari International Trade Union Confederation – Asia/Pacific (ITUC-AP), International Domestic Workers Network (IDWN), Global Network-Asia, dan Migrant Forum in Asia (MFA). Dalam konferensi tersebut, para peserta mengembangkan strategi dan rencana aksi bersama untuk memperjuangkan ratifikasi Konvensi No. 189 di Asia, diikuti dengan pelaksanaan dan pemantauan.

Terinspirasi oleh Rencana ‘12 in 12’ (di atas), para delegasi Konferensi Manila menyusun rencana nasional mereka, yang mencakup tujuan untuk mencapai 12 reformasi undang-undang ketenagakerjaan mengenai pekerjaan rumah tangga, mengorganisasi 12.000 pekerja rumah tangga dan membentuk atau memperkuat 12 serikat/asosiasi/jaringan pekerja rumah tangga. Di antara strategi-strategi yang diidentifikasi oleh Konferensi tersebut adalah:

- Mendukung pekerja rumah tangga dalam membentuk, bergabung dan mempertahankan serikat pekerja, organisasi dan jaringan mereka sendiri.

- Menyerahkan surat petisi kepada para pemerintah, kedutaan besar dan konsulat serta senator dan anggota legislatif untuk meratifikasi Konvensi No.189.
- Mendapatkan dukungan dari para politisi kunci di tingkat nasional dan lokal.
- Melanjutkan meningkatkan kesadaran tentang Konvensi No. 189 melalui pernyataan solidaritas, poster, primer, leaflet, video, laporan, petisi, selebaran, jurnal, konferensi pers, pawai, pertemuan, liputan media, situs jaringan online dan sosial, dan advokasi dan kampanye tanda tangan .
- Melakukan penelitian dan mengumpulkan data dan statistik tentang pekerja rumah tangga dan situasi mereka.
- Terus melakukan dialog dan interaksi dengan pejabat pemerintah, birokrat dan kelompok pengusaha mengenai undang-undang ketenagakerjaan tentang pekerja rumah tangga.
- Memperkuat dan mempertahankan aliansi dengan serikat pekerja, organisasi masyarakat sipil, gerakan sosial, organisasi pekerja migran, kelompok perempuan, pekerja informal di sektor lain, dan organisasi hak asasi manusia.



Sumber bacaan lebih lanjut:

Global Network Asia. 2011. *Conference on Decent Work for Domestic Workers* (Convention No.189) (Manila). Terdapat di: <http://www.theglobalnetwork.net/news/159/> [25 Nov. 2011].

International Domestic Workers' Network (IDWN). 2012. *Myths and realities about domestic workers: Why domestic workers need strong regulations for our rights* (Jenewa). Terdapat di: http://idwn.info/sites/default/files/8Myths_0.pdf [1 Nov. 2011].

IDWN. 2011. IDWN Newsletters October 2011 and February 2012 (Jenewa). Terdapat di: http://domesticworkerrights.org/sites/default/files/IDWN_Newsletter_2011.pdf [20 Feb.2012].

ITUC. Nd. *Domestic workers campaign: 12 by 12* (Brussels). Terdapat di: <http://www.ituc-csi.org/domesticworkers,513.html> [20 Feb.2012].

Rahman. 2011. *"Ratification of ILO Convention on domestic workers demanded"* in The Financial Express, 26 July 2011 (Dhaka). Terdapat di: http://www.thefinancialexpress-bd.com/more.php?date=2011-07-26&news_id=144074 [10 Nov. 2011].

[Catatan Akhir]

13. ILO: Convention No. 189: Decent work for domestic workers. (Jenewa, Conditions of Work and Employment Programme (TRAVAIL), 2010). http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_161104.pdf [5 Nov. 2011].
14. Uganda Platform for Labour Action: Adult domestic workers in Uganda: An analysis of human rights and social injustice (Kampala, Fountain Publishers Ltd., 2007).
15. ILO: Domestic work policy brief 1: Remuneration in domestic work (Jenewa, 2011). Terdapat di: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_155654.pdf [5 Sep. 2011].
16. For more information on minimum wage machineries and domestic work, see ILO: Domestic work policy brief 1: Remuneration in domestic work (Jenewa, 2011).
17. Several international instruments affirm the right of every individual to social security. These include the Universal Declaration of Human Rights, 1948; the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1966; ILO's Declaration of Philadelphia, 1944, and the Income Security Recommendation, 1944 (No 67). See, for example, International Labour Conference: "Social security as a human right and duty of the State" in Social security and the rule of law. Item three, Report III (1B), Part II, Chapter IA (Jenewa, 2011) pp. 65-70.
18. In line with ILO: World social security report 2010/11 (Jenewa, 2010), p. 13.
19. ILO: Report IV (1): Decent work for domestic workers, International Labour Conference, 99th Session, Jenewa, 2010 (Jenewa, 2010).
20. ILO: Kasambahay Handbook: Everything the Filipino domestic workers want to know (Manila, 2006).
21. Human Rights Watch: Slow reform: Protection of migrant domestic workers in Asia and the Middle East (New York, 2010).
22. Ramirez, M.G.: Legal protection for migrant domestic workers in Asia and the Arab States, (Bangkok, UNIFEM-East and South-East Asia Regional Office, 2009).
23. Domestic Workers United (DWU) website: www.domesticworkersunited.org [5 Sep. 2010].
24. Committee for Asian Women (CAW): Proceedings of the Domestic Workers Organizing Strategy Workshop, Yogyakarta, Indonesia, March 2007 (Bangkok, 2008).
25. S. Grumiau: "Interview with T. Mlengeya, National Chairman, Conservation, Hotels, Domestic and Allied Workers' Union (CHODAWU) of Tanzania, in ITUC Spotlight (ITUC-International Trade Union Confederation, 2009).
26. Hong Kong Domestic Workers General Union (HKDWGU) and Hong Kong Confederation of Trade Unions (HKCTU): Fight for Central OSH Compensation Fund; Case study (Hong Kong, 2010).
27. "Proceedings of the Domestic Workers Organizing Strategy Workshop held 25-31 March 2007, Yogyakarta, Indonesia", in Committee for Asian Women (CAW): Manual for domestic workers: Organizing for a better future, (Bangkok, 2009).

MODUL 3

Kerja layak bagi pekerja rumah tangga: Bertindak sekarang!

PANDUAN



Tujuan

Setelah menyelesaikan modul ini, peserta akan dapat menyusun rencana aksi untuk mencapai kerja layak bagi pekerja rumah tangga melalui pengorganisasian, pengembangan dan penguatan organisasi dan jaringan, dan pengembangan aliansi dan koalisi.



Daftar isi secara sekilas



Kegiatan

Kegiatan 3.1	Menghadapi tantangan (Kerja kelompok)
Kegiatan 3.2	Pengorganisasian – Mengidentifikasi hambatan (Permainan peran)
Kegiatan 3.3	Pengorganisasian – Mengatasi hambatan (Kerja kelompok)
Kegiatan 3.4	Mengembangkan strategi pengorganisasian (Kerja kelompok)
Kegiatan 3.5	Membentuk jaringan dan membangun aliansi (Kerja kelompok)
Kegiatan 3.6	Melobi pendukung-pendukung Anda (untuk organisasi pekerja rumah tangga) (Permainan peran)
Kegiatan 3.7	Menyusun rencana aksi (Kerja kelompok)
Kegiatan 3.8	Membuat komitmen pribadi (latihan individu)



Alat

Alat 3.1	Daftar Periksa untuk pengorganisasian pekerja rumah tangga
Alat 3.2	Apa yang bisa dilakukan oleh serikat pekerja dan organisasi masyarakat sipil untuk mendukung pekerja rumah tangga
Alat 3.3	Peta jalan untuk pengembangan strategi pengorganisasian
Alat 3.4	Daftar Periksa: Membangun organisasi, menjalin aliansi
Alat 3.5	Analisis SWOT
Alat 3.6	Jalan menuju perubahan



Lembar peserta

Lembar peserta 3.1	Menghadapi tantangan: Berorganisasilah, jangan menyerah
Lembar peserta 3.2	Membangun organisasi, menjalin aliansi
Lembar peserta 3.3	Studi kasus: pekerja rumah tangga berorganisasi dan membangun aliansi di seluruh dunia
Lembar peserta 3.4	Merencanakan perubahan



Catatan untuk pelatih

- Penting untuk diingat setiap saat bahwa pekerja rumah tangga harus berada di garis depan dalam pengorganisasian dan mengarahkan organisasi mereka. Sebagaimana pernyataan salah satu tokoh pekerja rumah tangga: “Kami lelah mendengar orang lain berbicara atas nama kami”. Lembar peserta memberikan contoh yang tak terhitung jumlahnya dari seluruh dunia yang membantah mitos bahwa pekerja rumah tangga kurang memiliki kepercayaan diri, pendidikan dan pelatihan untuk mengartikulasikan kebutuhan mereka dan memperjuangkan hak-hak mereka. Ini bukan untuk mengatakan bahwa hal ini dapat dilakukan dengan mulus dan hambatan hanya sedikit ... Sebaliknya, pekerja rumah tangga menghadapi banyak tantangan karena spesifiknya sifat pekerjaan mereka, kurangnya perlindungan ketenagakerjaan dan sosial dan faktor-faktor lain (lihat modul 1). Untuk berorganisasi, untuk mengetahui hak-hak apa yang mereka miliki, dan untuk mendapatkan kesempatan didengarkan, pekerja rumah tangga membutuhkan dukungan dan solidaritas yang kuat dari pendukung-pendukung mereka, pertama dan terutama, serikat pekerja, dan organisasi perempuan, organisasi pekerja migran dan organisasi hak asasi manusia.
- Kegiatan dalam modul ini adalah untuk organisasi pekerja rumah tangga (PRT) maupun pendukung-pendukung mereka. Dalam menggunakan ‘kegiatan’, pastikan untuk menyesuaikannya dengan peserta. Dalam kelompok campuran, pastikan untuk menekankan peran sentral pekerja rumah tangga dan organisasi mereka.
- Persiapkan diri anda untuk setiap sesi dan kegiatan. Pastikan Anda memiliki informasi yang peserta Anda butuhkan untuk memahami situasi mereka, memutuskan apa yang mungkin ingin mereka ubah dan bagaimana kira-kira mereka ingin melakukannya.
- Undanglah pembicara dari organisasi pekerja rumah tangga, serikat pekerja dan organisasi masyarakat sipil atau LSM lain, misalnya organisasi perempuan dan organisasi pekerja migran untuk berbagi pengalaman dalam pengorganisasian, kepemimpinan, lobi, kampanye, dan lain-lain.
- Tergantung pada tingkat pengalaman peserta, Anda mungkin merasa perlu membagikan Lembar peserta sebelum kegiatan untuk memberi mereka lebih banyak ‘asupan pikiran’.
- Dalam mengadaptasi modul ini untuk pelatihan anggota dan pemimpin organisasi pekerja rumah tangga, bahan dari Modul 1 dan 2 dapat menjadi materi tambahan.
- Sebagaimana pada semua Modul, sesuaikan program dan jumlah kegiatan sesuai dengan waktu yang tersedia.
- Pastikan tidak ada pelatih atau nara sumber berbicara selama lebih dari 15 menit berturut-turut. Terlalu banyak bicara akan membosankan, peserta akan tertidur dan bisa memutuskan untuk tidak akan datang lagi.
- SELALU persiapkan materi dan periksa peralatan SEBELUM sesi dimulai.



Usulan Rencana Pelajaran

Sesi 1 Menghadapi tantangan: Berorganisasilah, jangan menyerah

Durasi	8 jam & 35 menit (Tambahkan waktu untuk pengenalan peserta dan istirahat)
Waktu (menit)	Lembar peserta 3.1 dan 3.2
5	Ucapan selamat datang dan penjelasan tujuan sesi oleh pelatih
30	Pengantar oleh pelatih dan diskusi umum
90	Kegiatan 3.1 Menghadapi tantangan (Kerja kelompok)
90	Berbagi pengalaman pengorganisasian (diskusi Panel) – Opsional
90	Kegiatan 3.2 Pengorganisasian – mengidentifikasi peluang dan hambatan pengorganisasian (Permainan peran)
60	Kegiatan 3.3 Pengorganisasian – memanfaatkan kekuatan dan mengatasi hambatan (Kerja kelompok)
120	Kegiatan 3.4 Mengembangkan strategi pengorganisasian (Kerja kelompok)
15	Kesimpulan dan umpan balik

Sesi 2 Membangun dan memperkuat organisasi dan jaringan

Durasi	3 jam & 45 menit (Tambahkan waktu untuk pengenalan peserta dan istirahat)
Waktu (menit)	Lembar peserta 3.1 dan 3.2
5	Ucapan selamat datang dan tujuan sesi oleh pelatih
15	Pengantar sesi oleh pelatih
90	Diskusi panel (pemimpin/perwakilan organisasi pekerja rumah tangga, serikat pekerja, organisasi masyarakat sipil)
90	Kegiatan 3.5 Membentuk jaringan dan membangun aliansi (Kerja kelompok)
90	Kegiatan 3.6 Melobi pendukung-pendukung Anda (untuk organisasi pekerja rumah tangga) (Permainan peran)
15	Kesimpulan dan umpan balik

Sesi 3 Merencanakan Perubahan

Durasi	4 jam
Waktu (menit)	Lembar peserta 3.4
10	Ucapan selamat datang dan penjelasan tujuan sesi oleh pelatih
30	Pengantar dan penjelasan latihan (Lembar pegangan peserta 3.4)
120	Kegiatan 3.7 Menyusun rencana aksi (Kerja kelompok)
60	Kegiatan 3.8 Membuat komitmen pribadi (latihan individu)
30	Kesimpulan dan umpan balik



Bahan and perlengkapan

- Jika menggunakan Kegiatan B untuk Perkenalan peserta, kumpulkan guntingan koran/ majalah dan kartu pos yang berisi berbagai gambar (lihat Sumber Lain di akhir manual ini).
- Fotokopi Lembar peserta untuk dibagikan kepada peserta.
- Papan tulis atau flipchart dan spidol.
- Kertas berwarna (kartu A4).

Kegiatan



Kegiatan 3.1 Menghadapi tantangan

Tujuan	Memberi pemahaman kepada peserta akan tantangan dalam memobilisasi dukungan kerja layak bagi pekerja rumah tangga dan membuat usulan tentang apa yang dapat dilakukan masing-masing organisasi untuk menghadapi tantangan ini.
Durasi	90 menit



Bahan

- Fotokopi Alat 3.2: Apa yang dapat dilakukan serikat pekerja dan organisasi masyarakat sipil untuk mendukung pekerja rumah tangga.
- *Flipchart* dan spidol.



Lembar peserta

- Lembar peserta 3.1: Menghadapi tantangan: Berorganisasilah, jangan menyerah.
- Lembar peserta 3.2: Membangun organisasi, menjalin aliansi.



Tugas

Langkah 1: Arahan dan kerja kelompok (50 menit)

1. Jelaskan tujuan Kegiatan.
2. Bagilah peserta ke dalam kelompok, jika memungkinkan menurut organisasi, asosiasi, atau jaringan, atau menurut tempat tinggal.
3. Mintalah masing-masing kelompok menunjuk seorang fasilitator dan seorang pelapor, yang menuliskan poin-poin kunci di flipchart. Masing-masing kelompok harus mendiskusikan:
 - a. Haruskah kelompok Anda memberikan prioritas pada isu-isu pekerja rumah tangga? Mengapa?
 - b. Jika ya, apa tiga tantangan utamanya?
 - c. Apa yang dapat kelompok Anda lakukan untuk mengatasi tantangan-tantangan ini. Jelaskan secara spesifik, kongkrit dan realistis.
 - d. “Pemberdayaan adalah sebuah pendekatan dimana pekerja rumah tangga berbicara dan mewakili dirinya sendiri melalui para pemimpin yang mereka pilih, dengan dukungan (bukan kepemimpinan) organisasi lain”. Apakah kelompok setuju? Jelaskan jawaban Anda.

Langkah 2: Pelaporan dan rangkuman (40 menit)

4. Masing-masing kelompok menyampaikan laporan. Fasilitasilah diskusi dan dapatkan kesepakatan pada usulan-usulan kunci untuk mengatasi 3 tantangan utama tersebut, kelompokkan dan daftarkan usulan-usulan tersebut di papan tulis hitam/putih.
5. Penting: Simpanlah daftar ini untuk digunakan dalam Kegiatan 3.7 Menyusun rencana aksi.



Kegiatan 3.2 Pengorganisasian – mengidentifikasi hambatan

Tujuan	Untuk mengidentifikasi hambatan yang mungkin menyulitkan pekerja rumah tangga untuk berorganisasi, untuk membentuk organisasi mereka sendiri (serikat, asosiasi, jaringan) dan/atau untuk bergabung dengan serikat pekerja.
Durasi	90 menit



Bahan dan persiapan

- Fotokopi Alat 3.1: Daftar periksa untuk pengorganisasian pekerja rumah tangga.
- Kartu atau setengah kertas A4; spidol; selotip; flipchart; papan tulis hitam atau putih untuk diskusi pleno.



Lembar peserta

- Lembar peserta 3.1: Menghadapi tantangan: Berorganisasilah, jangan menyerah
- Lembar peserta 3.2: Membangun organisasi, menjalin aliansi.



Tugas

Langkah 1: Permainan peran dalam dua kelompok (60 menit)²⁸

1. Bagilah peserta ke dalam dua kelompok masing-masing sekurang-kurangnya enam orang. Bagikan lima kartu atau setengah kertas A4 kepada masing-masing kelompok disertai spidol.
2. Jelaskan tujuan kegiatan tersebut. Jelaskan bahwa mereka harus berkonsentrasi pada masalah – solusi akan menjadi subyek kegiatan berikutnya.
3. Mintalah masing-masing kelompok untuk menunjuk seorang pelapor, seorang organisator dan dua orang untuk bermain sebagai anggota sebuah organisasi pekerja rumah tangga. Para anggota kelompok lainnya bermain sebagai pekerja rumah tangga yang merupakan ‘calon’ anggota.
4. Jelaskan secara singkat **Permainan peran** tersebut kepada kedua kelompok: organisator mendekati seluruh anggota kelompok dengan ramah dan mendorong para pekerja rumah tangga untuk bergabung dengan organisasinya. Dua orang yang sudah menjadi anggota menyampaikan alasan mengapa mereka mengikuti kegiatan organisasi tersebut. Masing-masing ‘calon’ anggota memberikan setidaknya satu alasan mengapa dia tidak dapat atau tidak ingin bergabung. Organisator berusaha meyakinkan mereka tentang manfaat bergabung dan membantah argumen mereka.
5. Mintalah masing-masing kelompok untuk melakukan permainan peran tersebut. Saat permainan peran sedang berlangsung, pelapor di masing-masing kelompok membuat daftar alasan tidak bergabung dengan organisasi di flipchart.
6. Berkelilinglah untuk mendengarkan permainan peran tersebut. Bila para anggota kelompok mulai mengulang-ulang, itulah saatnya untuk menghentikan kedua permainan peran tersebut.

Langkah 2: Pelaporan dan rangkuman (30 menit)

7. Kumpulkan kembali dalam pleno dan mintalah pelapor untuk merangkum argumen-argumen utama tidak bergabung dengan organisasi pekerja rumah tangga. Mintalah kelompok-kelompok mendiskusikan daftar tersebut, dan menambahkan alasan lain mengapa sulit bagi pekerja rumah tangga untuk bergabung dengan organisasi atau turut serta dalam kegiatan-kegiatannya.
8. Pada saat kelompok melapor ke pleno, kelompokkan masalah di papan tulis atau flipchart. Mintalah peserta untuk menyepakati lima masalah utama.
9. Kelompok memutuskan manakah lima masalah yang paling serius yang paling sulit untuk diatasi. Tandai masalah-masalah tersebut dengan jelas dan lanjutkan dengan Kegiatan 3.3.



Kegiatan 3.3 Pengorganisasian – mengatasi hambatan

Tujuan	Untuk menemukan cara mengatasi hambatan dalam mengorganisasi pekerja rumah tangga.
Durasi	60 menit



Bahan dan persiapan

- Daftar lima masalah utama untuk bergabung dengan organisasi pekerja rumah tangga, dari Kegiatan 3.2.
- Fotokopi Alat 3.2: Apa yang dapat dilakukan oleh serikat pekerja dan organisasi masyarakat sipil untuk mendukung pekerja rumah tangga.
- *Flipchart* dan spidol.



Lembar peserta

- Lembar peserta 3.1: Menghadapi tantangan: Berorganisasilah, jangan menyerah
- Lembar peserta 3.2: Membangun organisasi, menjalin aliansi.



Tugas

Langkah 1: Arahan dan kerja kelompok (35 menit)

1. Jelaskan tujuan dan tugas, ingatkan kembali lima masalah utama yang diidentifikasi dalam sesi sebelumnya.
2. Bagilah peserta menjadi lima kelompok. Tugaskan satu masalah untuk masing-masing kelompok.
3. Masing-masing kelompok memilih seorang fasilitator dan pelapor.
4. Kelompok-kelompok mendiskusikan kemungkinan solusi untuk masalah tersebut. Solusi harus realistis, praktis dan kongkrit. Peserta dapat mengingat kembali diskusi dalam Kegiatan 3.2, bila relevan.
5. Pelapor membuat daftar solusi dan mempresentasikan kepada pleno.

Langkah 2: Pelaporan dan rangkuman (25 menit)

6. Saat pelapor mempresentasikan solusi, mintalah pendapat peserta mengenai kepraktisan solusi yang dipresentasikan. Rangkumlah poin-poin kunci.



Kegiatan 3.4 Mengembangkan strategi pengorganisasian

Tujuan	Untuk membuat peserta mampu membuat rencana atau peta jalan untuk mengorganisasi pekerja rumah tangga.
Durasi	120 menit



Bahan dan persiapan

- Fotokopi Alat 3.1: Daftar Periksa untuk pengorganisasian pekerja rumah tangga.
- Fotokopi Alat 3.3: Peta jalan untuk pengembangan strategi pengorganisasian.



Lembar peserta

- Lembar peserta 3.1: Menghadapi tantangan: Berorganisasilah, jangan menyerah
- Lembar peserta 3.2: Membangun organisasi, menjalin aliansi.



Tugas

Langkah 1: Arahan (20 menit)

1. Bagilah peserta ke dalam kelompok, jika memungkinkan menurut organisasi/serikat/asosiasi, atau tempat tinggal.
2. Jelaskan tujuan kegiatan tersebut, secara singkat ingatkan kembali masalah dan solusi untuk mengatasinya (Kegiatan 3.2 dan 3.3).
3. Perkenalkan Daftar Periksa (Alat 3.1) dan bagikan sebagai panduan untuk diskusi kelompok.
4. Bagikan Peta Jalan (Alat 3.3) dan jelaskan bagaimana cara menggunakannya.

Langkah 2: Kerja kelompok (60 menit)

5. Mintalah masing-masing kelompok menunjuk seorang fasilitator dan seorang pelapor.
6. Jelaskan isu-isu untuk diskusi: Kelompok, serikat pekerja, organisasi atau jaringan Anda telah memutuskan untuk mengorganisir pekerja rumah tangga. Bagaimana Anda akan melaksanakannya? Apa sumber daya (manusia, fisik, keuangan, pelatihan) yang akan Anda perlukan? Bagaimana kira-kira tanggapan atau reaksi majikan dan pemerintah? Minta peserta agar melihat Daftar Periksa untuk pengorganisasian (Alat 3.1) bila mereka menginginkan.
7. Mintalah kelompok untuk mendiskusikan dan mempersiapkan sebuah Peta Jalan (Alat 3.2) berisi rangkuman pandangan-pandangan mereka. Mereka harus siap mengomentari laporan kelompok lain dan menjawab pertanyaan tentang peta jalan mereka sendiri.

Langkah 3: Pelaporan dan rangkuman (40 menit)

8. Saat pelapor mempresentasikan peta jalan, mintalah pendapat peserta mengenai apakah rencana tersebut kongkrit dan bisa dicapai. Rangkumlah poin-poin kunci.



Kegiatan 3.5 Membentuk jaringan dan membangun aliansi

Tujuan	Untuk mengidentifikasi bagaimana agar berhasil membangun aliansi dan koalisi untuk mempromosikan kerja layak bagi pekerja rumah tangga.
Durasi	90 menit



Bahan dan persiapan

- Fotokopi Lembar peserta 3.3: Studi kasus: pekerja rumah tangga berorganisasi dan membangun aliansi di seluruh dunia.
- Fotokopi Alat 3.2: Apa yang serikat pekerja dan organisasi masyarakat sipil dapat lakukan untuk mendukung pekerja rumah tangga.
- Fotokopi Alat 3.4: Daftar periksa: Membangun organisasi, menjalin aliansi.
- *Flipchart* dan spidol



Lembar peserta

- Lembar peserta 3.2: Membangun organisasi, menjalin aliansi.
- Lembar peserta 3.3: Studi kasus: pekerja rumah tangga berorganisasi dan membangun aliansi di seluruh dunia.



Tugas

Langkah 1: Arahan dan kerja kelompok (50 menit)

1. Jelaskan tujuan Kegiatan.
2. Bagilah peserta menjadi tiga kelompok dan tugaskan setiap kelompok salah satu studi kasus dari Lembar peserta 3.3: Hongkong, Cina, Amerika Serikat, dan Amerika Latin/Karibia.
3. Masing-masing kelompok memilih fasilitator dan pelapor.
4. Masing-masing kelompok mendiskusikan dan menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut:
 - a. Siapa mitra utama dalam aliansi/koalisi tersebut?
 - b. Bagaimana dan mengapa aliansi/koalisi tersebut dibentuk?
 - c. Apa strategi yang diadopsi oleh aliansi/koalisi untuk mencapai tujuannya? Apakah strategi tersebut efektif? Mengapa?
 - d. Apakah aliansi/koalisi tersebut berhasil? Mengapa?
 - e. Apa pelajaran yang dapat dipelajari dari studi kasus ini?
 - f. Bagaimana pekerja rumah tangga dan organisasi mereka dapat menerapkan studi kasus ini untuk memperkuat solidaritas dengan pekerja rumah tangga dan memajukan hak asasi manusia dan ketenagakerjaan mereka?
5. Buatlah daftar yang boleh dan yang tidak boleh dilakukan dalam membangun aliansi/koalisi.
6. Pelapor mencatat dan mempresentasikan tanggapan kelompok di sesi pleno.

Langkah 2: Pelaporan dan rangkuman (40 menit)

7. Saat pelapor kelompok melakukan presentasi, tuliskan poin-poin kunci, terutama mengenai strategi, pelajaran yang didapat dan yang boleh dan tidak boleh dilakukan. Daftarkan poin-poin tersebut di papan tulis atau flipchart.
8. Mintalah peserta menambahkan poin-poin lain. Mulailah diskusi untuk menyepakati apa yang diperlukan untuk membangun aliansi dan koalisi yang berhasil. Daftarkan hal-hal tersebut di papan tulis atau flipchart dan rangkumlah poin-poin kunci.



Kegiatan 3.6 Melobi pendukung-pendukung Anda (untuk organisasi pekerja rumah tangga)

Tujuan	Untuk memperkuat ketrampilan dalam melakukan lobi untuk mendapatkan dukungan dari serikat pekerja dan organisasi masyarakat sipil.
Durasi	90 menit



Bahan dan persiapan

- Kasus-kasus untuk permainan peran (lihat di bawah). Anda dapat menyesuaikan kasus atau memilih kasus lain untuk memastikan bahwa kasus-kasus tersebut relevan dengan situasi pekerja rumah tangga di negara Anda.



Lembar peserta

- Lembar peserta 3.2: Membangun organisasi, menjalin aliansi.
- Alat 3.2: Apa yang serikat pekerja dan organisasi masyarakat sipil dapat lakukan untuk mendukung pekerja rumah tangga.



Tugas

Langkah 1: Penjelasan tugas (10 menit)

1. Jelaskan pentingnya bagi organisasi pekerja rumah tangga untuk membangun dan memperkuat aliansi dengan serikat pekerja dan organisasi masyarakat sipil, misalnya kelompok hak asasi manusia dan kelompok perempuan (lihat Lembar peserta 3.2 dan Alat 3.2).
2. Bagilah peserta menjadi dua kelompok. Tugaskan satu kasus (lihat di bawah) untuk masing-masing kelompok.

Langkah 2: Permainan peran (60 menit)

3. Mintalah anggota kelompok untuk membaca kasus mereka, dan memutuskan siapa akan memainkan peran apa, dan mempersiapkan permainan peran 20 menit (20 menit).
4. Kelompok pertama tampil, diikuti oleh kelompok kedua. Kelompok lain mengamati dan menuliskan kesan dan komentar yang konstruktif (40 menit untuk dua presentasi kelompok).

Langkah 3: Diskusi dan rangkuman (40 menit)

5. Ucapkan terima kasih kepada para pemain peran. Tanyakan kepada peserta menurut mereka bagaimana presentasi tersebut: Apakah argumen para wakil organisasi pekerja rumah tangga persuasif? Mintalah komentar tentang cara mereka melakukannya. Apakah mereka mempersiapkan diri dengan baik? Apa yang mereka capai? Apa yang dapat diperbaiki?
6. Mintalah peserta yang memiliki kontak dengan serikat pekerja dan organisasi masyarakat sipil (organisasi perempuan, pekerja migran, hak asasi manusia) untuk menjelaskan secara singkat pengalaman mereka.
7. Tanyakan apa pelajaran yang bisa kita pelajari dari kegiatan ini? Rangkumlah poin-poin kunci dan ucapkan terima kasih kepada kelompok dan pengamat

Kasus 1

Serikat Pekerja Rumah Tangga Republik Amazonia (DWURA) ingin mengambil kesempatan untuk menjadi lebih tampil selama perayaan May Day (Hari Buruh) di ibukota negara, sebuah acara tahunan besar yang dihadiri oleh media.

Diputuskan bahwa delegasi DWURA akan bertemu dengan Sekretaris Jenderal Kongres Serikat Pekerja (TUCRA), penyelenggara utama acara ini, untuk meminta agar:

- Kelompok DWURA menjadi salah satu yang pertama untuk berbaris dalam parade.
- Seorang pemimpin DWURA memberikan sambutan dalam acara tersebut.
- Stan DWURA akan diposisikan paling menonjol di lokasi May Day sehingga setiap orang dapat melihat penampilan mereka, mendapatkan selebaran mereka dan membeli makanan mereka (untuk penggalangan dana).

Kelompok ini menemui Sekretaris Jenderal yang tidak tahu banyak tentang DWURA. Dia ditemani oleh Ketua Komite Perempuan (yang telah membantu mengatur pertemuan tersebut dan merupakan pendukung DWURA) dan Koordinator kegiatan May Day (yang tidak terlalu tertarik mengubah program May Day biasa).

Bagaimana perwakilan DWURA meyakinkan TUCRA untuk menanggapi secara positif permintaan mereka?

Peran:

- delegasi DWURA (dua sampai tiga pemain).
- TUCRA (tiga pemain: Sekretaris Jenderal, Ketua Komite Perempuan dan Koordinator May Day).
- Anggota kelompok lainnya menjadi pengamat.

Kasus 2

Delegasi Serikat Pekerja Rumah Tangga Amazonia (AMDWU) yang baru berdiri di Republik Jasingma telah memutuskan bahwa kampanye besar pertamanya akan dilaksanakan pada hari libur mingguan untuk semua pekerja rumah tangga di negara tersebut. Delegasi tersebut bertemu dengan Aliansi Perempuan Nasional untuk Keadilan dan Kesetaraan (NWAJE) untuk membahas hal tersebut. Anggota NWAJE – serikat pekerja, organisasi perempuan, organisasi migran dan organisasi berbasis agama – menghadiri pertemuan tersebut; hanya beberapa yang mengenal AMDWU yang berencana untuk bergabung dengan Aliansi tersebut.

Bagaimana AMDWU akan menampilkan diri?

Bagaimana delegasi tersebut bisa membuat Aliansi (NWAJE) mendukung kampanye AMDWU?

Apa jenis dukungan yang akan diupayakan oleh delegasi tersebut?

Peran:

- delegasi AMDWU (dua sampai tiga pemain).
- NWAJE (tiga pemain; salah satunya sepenuhnya mendukung, dan dua perlu diyakinkan).
- Anggota kelompok lain menjadi pengamat.



Kegiatan 3.7 Menyusun rencana aksi

Tujuan	Untuk menyusun sebuah rencana aksi yang realistis untuk mempromosikan kerja layak bagi pekerja rumah tangga.
Durasi	120 menit



Bahan dan persiapan

- Pilihan 1: salinan alat SWOT (Alat 3.5) untuk dibagikan kepada peserta.
- Pilihan 2: salinan alat 'Jalan menuju perubahan' (Alat 3.6) untuk dibagikan kepada fasilitator dan pelapor.
- Salinan daftar usulan dari Kegiatan 3.1 (Menghadapi tantangan) untuk dibagikan kepada peserta.
- *Flipchart* dan spidol.



Lembar peserta

- Lembar peserta 3.4: Perencanaan untuk perubahan.

Opsi 1: SWOT (120 menit)



Tugas

Langkah 1: Arahan (30 menit)

1. Jelaskan tujuan Kegiatan dan alat SWOT.
2. Pastikan peserta memahami bagaimana melakukan analisis SWOT (Alat 3.5). Gambarlah tabel di papan tulis atau flipchart.
3. Secara singkat ingatkan kembali dan bagikan daftar usulan yang dihasilkan dari Kegiatan 3.1 (Menghadapi tantangan).
4. Bagilah peserta ke dalam kelompok (jika memungkinkan, menurut organisasi/asosiasi atau tempat tinggal). Tugaskan satu usulan untuk masing-masing kelompok.
5. Jelaskan tugas yang diberikan, dengan mengacu pada daftar periksa di Lembar peserta 3.4.

Langkah 2: Permainan peran (60 menit)

6. Masing-masing kelompok memilih fasilitator dan pelapor.
7. Mintalah kelompok untuk menggunakan alat SWOT (Alat 3.5) untuk mengidentifikasi Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Ancaman (SWOT) dalam melaksanakan usulan tersebut. (30 menit)
8. Mintalah kelompok untuk menghabiskan 30 menit berikutnya untuk menyusun rencana aksi, berdasarkan analisis SWOT, untuk berhasil menerapkan usulan tersebut. Kelompok dapat menggunakan tabel berikut:

Tindakan yang diperlukan? (apa)	Strategi? (bagaimana)	Pelaksana? (siapa)	Jadwal? (kapan)	Sumber daya? (dari mana)

9. Pelapor mempresentasikan analisis SWOT dan rencana aksi dalam pleno.

Langkah 3: Pelaporan dan rangkuman (30 menit)

10. Setelah kelompok menyampaikan laporan, tanyakan kepada peserta reaksi dan pandangan mereka. Kutiplah studi kasus dan praktik yang baik bila perlu. Bila tidak ada poin baru yang muncul, simpulkan dengan menyimpulkan poin-poin kunci dari diskusi.

Opsi 2: Jalan menuju Perubahan (120 menit)



Tugas

Langkah 1: Arahan (20 menit)

1. Jelaskan tujuan Kegiatan, secara singkat ingatkan kembali isu dan tantangan kunci yang mengemuka pada sesi sebelumnya.
2. Bagilah peserta ke dalam kelompok (jika memungkinkan, menurut organisasi/asosiasi atau tempat tinggal) dan jelaskan tugas yang diberikan.

Langkah 2: Kerja kelompok (60 menit)

3. Masing-masing kelompok memilih fasilitator dan pelapor.
4. Masing-masing kelompok memprioritaskan satu isu atau tantangan dan menggambar sebuah “jalan menuju perubahan” (Alat 3.6) untuk mengatasinya, dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut:
 - a. Apa yang perlu Anda lakukan untuk menghadapi tantangan atau isu ini? Untuk masing-masing aksi/kegiatan:
 - i. Apakah Anda memiliki waktu?
 - ii. Apakah Anda memiliki sumber daya: manusia (keahlian/tata cara) dan keuangan?
 - iii. Apakah Anda memiliki cukup dukungan dari orang lain?
 - iv. Apakah Anda memiliki panduan kebijakan?
 - v. Apakah Anda memiliki wewenang?
 - vi. Apakah Anda memiliki informasi yang cukup?
 - vii. Apakah Anda memiliki staf dan/atau relawan?
 - b. Siapa yang perlu Anda dekati untuk mendapatkan waktu, sumber daya, dukungan dan panduan untuk mencapai tujuan Anda?
5. Masing-masing pelapor mempresentasikan jalan menuju perubahan kelompok mereka kepada pleno.

Langkah 3: Pelaporan dan rangkuman (30 menit)

6. Saat pelapor melakukan presentasi, mintalah peserta agar bereaksi dan berkomentar. Kutiplah praktik yang baik dan studi kasus, dimana perlu. Rangkumlah diskusi tersebut.



Kegiatan 3.8 Membuat komitmen pribadi

Tujuan	Untuk membuat komitmen pribadi untuk mempromosikan kerja layak bagi pekerja rumah tangga.
Durasi	60 menit



Bahan dan persiapan

- Persiapkan lembar kerja untuk dibagikan kepada peserta. Tulislah judul dan tanggal lokakarya di atas satu lembar kertas A4, gambarlah tiga kolom pada lembar tersebut dan tulislah sub judul berikut di kolom-kolom tersebut:
 - Komitmen apa yang akan saya lakukan dalam kehidupan pribadi saya.
 - Apa yang saya akan dorong agar orang lain melakukannya.
 - Apa yang saya akan desakan kepada organisasi saya untuk dilakukan.
- Fotokopilah lembar tersebut (dua untuk masing-masing peserta).



Tugas

Langkah 1: Arahan (10 menit)

- Jelaskan tujuan kegiatan dan bagikan dua lembar untuk masing-masing peserta.
- Jelaskan tugas yang diberikan (lihat di bawah). Mintalah peserta agar serealistik dan sekongkrit mungkin. Ingatkan mereka bahwa mereka sendiri mungkin mempekerjakan pekerja rumah tangga pada saat ini atau di masa mendatang. Katakan kepada mereka bahwa ini adalah latihan pribadi: mereka tidak perlu memberitahukan komitmen mereka kepada orang lain, dan mereka tidak perlu menuliskan nama mereka pada lembar tersebut.

Langkah 2: Latihan individu (20 menit)

- Mintalah peserta untuk memikirkan apa yang mereka dapat lakukan – sebagai seorang pekerja rumah tangga, aktivis serikat pekerja, anggota organisasi masyarakat sipil, aktivis hak asasi manusia, pejabat pemerintah, pengusaha atau petugas perekrutan – untuk mempromosikan kerja layak bagi pekerja rumah tangga.
- Berikan waktu sehingga setiap orang dapat merenungkan komitmen mereka dan menuliskannya pada kedua lembar tersebut.
- Katakan kepada peserta agar memberikan satu lembar untuk pelatih dan menyimpan lembar satunya untuk diri sendiri sebagai pengingat komitmen mereka.

Langkah 3: Berbagi dan rangkuman (40 menit)

- Mintalah beberapa relawan agar menyampaikan komitmen mereka, berikan komentar yang mendorong dan persilahkan peserta lain untuk memberikan pandangan mereka. Simpulkan sesi dengan mendoakan semua orang mendapatkan peruntungan yang baik.



Alat



Alat 3.1 Daftar periksa untuk pengorganisasian pekerja rumah tangga²⁹

1. Mulai:
 - Identifikasilah kelompok atau organisasi (asosiasi atau jaringan) pekerja rumah tangga yang ada dan jalinlah kontak.
 - Kenali pekerja rumah tangga dan dukunglah mereka:
 - ♦ Identifikasilah kebutuhan, kepentingan dan prioritas mereka.
 - ♦ Bantulah mengimplementasikan kebutuhan, kepentingan dan prioritas tersebut dan temukan cara untuk melaksanakannya.
2. Mintalah saran dari organisasi-organisasi yang bisa membantu:
 - Organisasi pekerja rumah tangga.
 - Serikat pekerja.
 - Organisasi masyarakat sipil.
 - Penasihat hukum.
 - Serikat pekerja global.
 - Organisasi pro pekerja.
 - Pejabat pemerintah dan politisi.
 - ILO dan badan PBB lainnya.
 - Organisasi-organisasi lain yang tepat.
3. Kembangkan sebuah rencana aksi dengan pekerja rumah tangga dan organisasi pendukung, dan implementasikan rencana aksi tersebut dengan mereka.
4. Bila bertemu dengan pekerja rumah tangga, jangan membangun harapan mereka yang tidak bisa Anda penuhi.
5. Latihlah pekerja rumah tangga, pemimpin mereka dan pemimpin dan anggota organisasi pendukung.
6. Lakukan sebuah survei singkat di kalangan pekerja rumah tangga (lihat Alat 1.2).
7. Kembangkan komunikasi dan keterampilan pembentukan jaringan dan putuskan bagaimana cara menghubungi lebih banyak pekerja rumah tangga.³⁰
 - Wawancara.
 - Telepon atau internet.
 - Stan informasi.
 - Tempat-tempat pertemuan, misalnya taman, pasar.
 - Survei lain.
8. Mulailah sebuah kampanye informasi untuk majikan dan masyarakat umum.

9. Carilah informasi tentang hak dan tanggung jawab pekerja rumah tangga di dalam peraturan/perundangan dan di dalam praktik:
- Undang-undang dan peraturan.
 - Pajak dan biaya.
 - Resiko keselamatan dan kesehatan kerja.
 - Akses ke perlindungan keuangan dan tabungan.
 - Akses ke jaminan sosial.
 - Hak pekerja rumah tangga untuk berorganisasi:
 - ♦ Hak pekerja rumah tangga untuk membentuk organisasi atau asosiasi mereka sendiri (sebagai serikat pekerja, organisasi masyarakat sipil dan/atau jaringan).
 - ♦ Hak individu pekerja rumah tangga untuk bergabung dengan sebuah serikat pekerja, organisasi masyarakat sipil atau jaringan.
 - ♦ Hak organisasi pekerja rumah tangga untuk bergabung dengan sebuah serikat pekerja, organisasi masyarakat sipil dan/atau jaringan.
10. Aturlah pertemuan dengan organisasi atau kelompok pekerja rumah tangga yang ada (jika memungkinkan dari beberapa lokasi):
- Presentasikan gagasan berdasarkan hasil penelitian Anda.
 - Tetapkan tujuan dan langkah-langkah prioritas untuk bertindak.
 - Pilihlah komite sementara (pekerja rumah tangga dan organisasi pendukung).
 - Tentukan biaya yang diperlukan untuk melaksanakan langkah-langkah atau tindakan dan temukan cara untuk membiayai secara mandiri langkah-langkah tersebut.
 - Bentuklah jaringan.
11. Susunlah sebuah rencana aksi untuk jangka waktu yang disepakati meliputi:
- Pengorganisasian.
 - Negosiasi dengan organisasi yang tepat.
 - Penetapan manfaat disepakati.
 - Penominsian orang untuk melaksanakan rencana aksi.
 - Penentuan waktu pertemuan untuk pelaporan.
12. Laksanakan rencana aksi tersebut: Secara terus-menerus tinjaulah kemajuan dan ubahlah strategi dan taktik bila diperlukan.



Alat 3.2 Apa yang serikat pekerja dan organisasi masyarakat sipil dapat lakukan untuk mendukung pekerja rumah tangga

1. Berikan dukungan logistik, misalnya tempat pertemuan, *hotline* atau penampungan di pusat layanan atau kantor Anda.
2. Aturlah kegiatan pada hari libur umum pekerja rumah tangga.
3. Bantulah pekerja rumah tangga untuk saling mendukung dan organisirlah melalui pertemuan, kunjungan satu per satu dari rumah ke rumah dan pesan telepon.
4. Sertakan pekerja rumah tangga dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan dan kursus organisasi Anda sendiri atau organisasi lain.
5. Temukan cara untuk mendidik majikan pekerja rumah tangga mengenai hak dan kewajiban majikan dan pekerja rumah tangga.
6. Berikan bantuan hukum kepada pekerja rumah tangga yang mengalami pelecehan.
7. Persiapkan sebuah model kontrak bersama-sama dengan pekerja rumah tangga, majikan pekerja rumah tangga dan organisasi mereka dan publikasikan model tersebut secara luas.
8. Publikasikan kisah dan kegiatan pekerja rumah tangga di *newsletter*, majalah dan media sosial organisasi Anda atau organisasi lain.
9. Pastikan perwakilan pekerja rumah tangga diikutsertakan dalam pertemuan (kebijakan) mengenai isu-isu yang menyangkut mereka.
10. Undanglah pekerja rumah tangga untuk berbicara dengan media dan pada saat aksi massa mengenai kerja layak bagi pekerja rumah tangga.
11. Tulislah surat kepada Menteri Tenaga Kerja dan Kepala Negara Anda bersama-sama dengan organisasi dan asosiasi pekerja rumah tangga lainnya untuk mendukung promosi dan membela kepentingan Pekerja Rumah Tangga.
12. Jalinlah kontak dengan media dan biarkan pekerja rumah tangga berbicara untuk diri mereka sendiri.
13. Dukunglah prakarsa pekerja rumah tangga dalam mengorganisasi dan meluncurkan kampanye, termasuk melalui sumbangan keuangan dan dukungan logistik.



Alat 3.3 Peta jalan untuk pengembangan strategi pengorganisasian

Kenalilah target (mengapa? informasi yang tersedia)	
Di mana?	
Bagaimana cara menjalin kontak	
Kebutuhan	
Peran organisasi Anda	
Isu-isu internal untuk dipertimbangkan	
Isu-isu majikan	
Isu-isu pemerintah	
Pendukung-pendukung potensial	
Kemungkinan kendala	
Rencana kerja (garis besar)	



Alat 3.4 Peta jalan untuk pengembangan strategi pengorganisasian

Daftar periksa:

Beberapa cara untuk membangun dan memperkuat organisasi/serikat/jaringan pekerja rumah tangga

1. **Petakan angkatan kerja** – Kumpulkan informasi mengenai pekerja rumah tangga, baik warga negara maupun migran. Tanyakan dan catatlah isu-isu yang menjadi perhatian, identifikasilah kontak-kontak di tempat-tempat berbeda untuk membantu Anda berkomunikasi.
2. **Buatlah pekerja rumah tangga terlihat** – Selidiki dan angkatlah isu-isu yang penting bagi pekerja rumah tangga. Konsultasikan dengan mereka dan mulailah dengan suatu isu yang menurut Anda memungkinkan adanya kemajuan.
3. **Jangkauilah pekerja rumah tangga dan rekrutlah anggota baru untuk organisasi pekerja rumah tangga dan serikat pekerja.** Alasan utama orang tidak bergabung adalah tidak diminta. Sampaikan kepada pekerja rumah tangga manfaat bergabung dengan organisasi pekerja rumah tangga. Mereka mungkin membutuhkan bantuan untuk masalah yang mereka hadapi di tempat kerja, perlakuan tidak adil, majikan yang sulit, eksploitasi oleh perekrut/agen, dan mungkin mereka tidak tahu atau tidak percaya bahwa sebuah organisasi, serikat atau jaringan dapat membuat perbedaan nyata.
4. **Bangunlah kepercayaan** – Biarkan pekerja rumah tangga mengetahui bagaimana cara ikut serta, kapan dan di mana pertemuan berlangsung, dan apa yang telah terjadi. Jelaskan bagaimana keuangan organisasi/serikat/jaringan digunakan untuk anggota.
5. **Tetaplah berhubungan** – melalui selebaran, e-mail, SMS, pertemuan rutin dan acara kumpul-kumpul, acara konsultasi kesehatan, kegiatan sosial. Sampaikan informasi yang menunjukkan bagaimana organisasi/serikat/jaringan memberi manfaat pada pekerja rumah tangga.
6. **Dukung dan bantulah kegiatan pengembangan kapasitas** – Sediakan sumber daya manusia dan keuangan untuk kegiatan pelatihan di bidang yang relevan.
7. **Kembangkan sebuah kebijakan** – Pastikan organisasi/serikat/jaringan membahas isu-isu yang menjadi perhatian pekerja rumah tangga dan berkomitmen untuk mendorong kepentingan mereka dan membela hak-hak mereka.

Diadaptasi dari: International Trade Union Confederation (ITUC). 2008. *Achieving gender equality – A trade union manual* (Brussels).



Alat 3.5 Analisis SWOT

Judul usulan untuk analisis SWOT: _____

Lingkungan internal (di dalam organisasi/serikat/kelompok)

Kekuatan: Apa yang akan mendukung keberhasilan Anda?	Kelemahan: Apa yang akan menjadi kendala keberhasilan?
◆	◆
◆	◆
◆	◆

Lingkungan eksternal (di luar organisasi/serikat/kelompok)

Peluang: Apa yang akan mendukung keberhasilan Anda?	Ancaman: Apa yang akan menjadi kendala keberhasilan?
◆	◆
◆	◆
◆	◆



Alat 3.6 Jalan menuju perubahan

Tindakan/Kegiatan _____ (satu per halaman)

Apakah kita memiliki...		Adakah seseorang yang dapat kita dekati untuk mendukung ini?
Waktu		
Sumber daya (keahlian, pegetahuan, keuangan)		
Dukungan dari orang lain (identifikasilah)		
Panduan kebijakan		
Wewenang		
Informasi (cukup?)		
Staf/relawan		
Kebutuhan lain: Sebutkan: ...		



LEMBAR PESERTA



Lembar peserta 3.1 Menghadapi tantangan: Berorganisasilah!

Apa yang pekerja rumah tangga inginkan?

Pengakuan bahwa pekerjaan rumah tangga adalah 'pekerjaan'
Dan bahwa mereka yang melaksanakannya adalah 'pekerja'
Dengan hak-hak yang dimiliki oleh semua pekerja
Termasuk hak untuk didengar

Pengakuan oleh pemerintah dan seluruh masyarakat terhadap kontribusi ekonomi dan sosial yang diberikan oleh pekerja rumah tangga. Karena pekerjaan mereka, orang lain dapat bekerja dalam pekerjaan produktif di luar rumah dan menciptakan nilai sangat besar. Tanpa mereka, ekonomi dan masyarakat seperti yang kita tahu tidak bisa ada.

Penghormatan terhadap martabat dan keterampilan mereka karena mereka merawat orang dan seringkali merawat anggota masyarakat yang paling rentan dan meningkatkan kesejahteraan semua orang, alih-alih penghinaan dan pelecehan yang sangat sering mereka alami.

Penegakan hak mereka atas 'kerja layak' (sebagaimana yang disetujui oleh para pemerintah, pengusaha dan pekerja di Organisasi Perburuhan Internasional): Ini berarti pencantuman dalam undang-undang ketenagakerjaan, hak-hak serikat pekerja dan kontrak kerja untuk mencapai kondisi kerja yang baik, dan akses ke tunjangan sosial termasuk pensiun.

Kesempatan untuk berbicara untuk diri mereka sendiri dan didengar suaranya: Pekerja rumah tangga bosan dengan orang lain yang mengaku berbicara atas nama mereka. Peluang untuk meningkatkan keterampilan dan diakui sebagai 'profesional' juga penting untuk meningkatkan mobilitas untuk pekerjaan yang lebih baik.

Pengakuan dan identitas: Sebagian besar pekerja rumah tangga sedikit atau tidak memiliki catatan mengenai pekerjaan mereka; mereka ingin sistem pencatatan resmi yang mengakui riwayat pekerjaan mereka; pekerja migran ingin kartu identitas yang membantu status mereka di masyarakat di mana mereka bekerja.

Pelatihan keterampilan keorganisasian untuk membantu pekerja rumah tangga membangun organisasi mereka dan berpartisipasi dalam serikat; pelatihan dalam berkomunikasi, bernegosiasi, advokasi dan kampanye kebijakan dan media, penggalangan dana dan akuntansi; program pertukaran di tingkat nasional dan regional bagi pekerja rumah tangga untuk mengembangkan ide-ide strategi mereka.

Dukungan politik dan materi yang lebih banyak dari para pendukung mereka di serikat pekerja, LSM dan kelompok advokasi, dengan cara yang meningkatkan peluang bagi pekerja rumah tangga untuk berbicara untuk diri sendiri dan didengar suaranya.

Informasi yang lebih bermutu tentang jumlah, ruang lingkup dan peran pekerjaan rumah tangga dan para pekerja yang terlibat. Di sebagian besar negara, ada sedikit informasi karena pekerjaan rumah tangga dikecualikan dari definisi 'pekerjaan'. Lebih banyak penelitian dan pemetaan diperlukan untuk memberikan fakta dan bukti untuk kampanye yang sangat informatif.

Penelitian dan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana perpaduan diskriminasi gender dan globalisasi neo-liberal meningkatkan arus migrasi perempuan untuk bekerja di rumah orang lain.

Sumber: "Statements by conference participants" dalam Mather, C. 2008. *Respect and Rights*, Laporan dari Conference on Protection for Domestic Workers, Amsterdam, November 2006 (Amsterdam, IRENE and IUF).

Pekerja rumah tangga di seluruh dunia telah dan sedang mengambil kendali atas kehidupan kerja mereka dengan berorganisasi dengan keberanian dan keyakinan, berhasil membentuk organisasi mereka, menemukan suara mereka, dan bersuara keras dan jelas untuk hak-hak mereka. Di banyak negara, organisasi dan jaringan tumbuh dalam berbagai bentuk: serikat pekerja, asosiasi lingkungan, kelompok swadaya, koperasi, jaringan tingkat kota, kelompok berdasarkan kebangsaan, etnis atau agama, dan lain-lain. Di sebagian besar kasus, pekerja rumah tangga mendapatkan dukungan dari serikat pekerja dan organisasi masyarakat sipil, khususnya yang fokus pada isu perempuan, migran dan hak asasi manusia.

Ini tidak selalu mudah: pekerja rumah tangga menghadapi banyak kendala dalam membentuk atau sekadar bergabung dengan organisasi atau asosiasi. Karena keterisolasian dan jam kerja mereka yang panjang, pekerja rumah tangga mungkin tidak tahu tentang organisasi yang dapat memberi mereka dukungan, bantuan atau bahkan tempat yang aman. Sebagian mungkin tahu organisasi tetapi tidak ingin menghubunginya karena takut membuat marah majikan mereka atau kehilangan pekerjaan mereka. Pekerja rumah tangga yang baru datang dan yang tinggal di dalam rumah majikan mungkin tidak memiliki akses ke komunitas di luar rumah majikan mereka. Pekerja rumah tangga perempuan migran mungkin menghadapi hambatan lebih banyak lagi yang menghambat mereka bergabung dengan organisasi. Terlebih lagi pekerja rumah tangga migran tidak berdokumen, yang menghadapi kekhawatiran akan deportasi.

Dukungan untuk pengorganisasian pekerja rumah tangga

Pekerja rumah tangga harus berada di garda depan upaya mempromosikan hak-hak mereka sendiri. Sebagaimana Marcolina de los Milagros Infante Ramirez, pemimpin IPROFOTH, organisasi pekerja rumah tangga di Peru, katakan: "Kami bosan mendengar orang lain berbicara atas nama kami." Untuk berorganisasi, untuk mengetahui apa hak-hak yang mereka miliki, dan untuk mendapatkan kesempatan untuk didengar, pekerja rumah tangga perlu dukungan, misalnya:

- Peningkatan kesadaran dan bantuan bagi pekerja rumah tangga untuk berorganisasi, melalui dukungan untuk berorganisasi secara mandiri dan

Sulit, tetapi kita masing-masing punya tanggung-jawab...

"Waktu merupakan pertanyaan tersulit bagi seorang pekerja rumah tangga. Waktu apa yang kita miliki? Kita bekerja dengan jam yang sangat panjang. Setelah menyelesaikan pekerjaan rumah tangga saya, saya melakukan pekerjaan untuk J4DW (Justice for Domestic Workers). Saya akan berangkat tidur pada pukul 2.00 pagi jika perlu, dan jika saya tidak selesai, saya akan bangun jam 5.00 pagi untuk mulai ... Minggu adalah hari kami menghadiri kelas, pertemuan dan kegiatan serikat lainnya. Tidak pernah mudah ... Ini sulit, tetapi kami tahu kita masing-masing memiliki tanggung jawab untuk saling membantu, mendukung dan berkampanye untuk satu sama lain". Marissa Begonia, Justice for Domestic Workers (J4DW), Inggris.

Sumber: International Trade Union Confederation (ITUC). 2010. "Spotlight" dalam ITUC ONLine, 2 Agustus 2010. Terdapat di: <http://www.ituc-csi.org> [15 Des. 2010].

kegiatan-kegiatan pengorganisasian tepat sasaran oleh serikat pekerja dan organisasi-organisasi lainnya.

- Fasilitas yang dapat digunakan oleh organisasi pekerja rumah tangga, misalnya ruang kamar, pencetakan, akses komputer, dan komunikasi, misalnya website
- Pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan profesionalitas mereka, keterampilan komunikasi dan pengorganisasian untuk membela hak dan kepentingan mereka.

Berorganisasilah, jangan menyerah

Konvensi ILO No. 189 mengatur langkah-langkah untuk menjamin bahwa pekerja rumah tangga dan majikan pekerja rumah tangga menikmati kebebasan berserikat dan pengakuan efektif terhadap hak atas perundingan bersama. Negara-negara diserukan untuk melindungi hak pekerja rumah tangga dan majikan pekerja rumah

tangga untuk membentuk dan bergabung dengan organisasi, federasi dan konfederasi pilihan mereka sendiri (Pasal 3.3).

Berorganisasi adalah pekerja yang berkumpul untuk suatu tujuan. Ini melibatkan:

- Menetapkan tujuan yang jelas berdasarkan analisis sosial dan penilaian kebutuhan.
- Mendefinisikan kelompok dan masyarakat dengan kepentingan bersama.
- Mengidentifikasi pemangku kepentingan utama.
- Membangun tim inti.
- Menempatkan dan mengembangkan pemimpin-pemimpin potensial.
- Merekrut, melatih dan memobilisasi anggota.
- Membentuk organisasi dan menetapkan mekanisme untuk pelaksanaan dan pengelolaan tugas yang efektif.
- Mempelajari isu-isu tersebut, menganalisis kendala dan memecahkan masalah.
- Menyusun dan melaksanakan rencana aksi.
- MEMBERDAYAKAN kolektif untuk bertindak.
- Mengkonsolidasikan dan memperluas organisasi.
- Mengevaluasi secara rutin.

Bagian terpenting dari proses pengorganisasian adalah bahwa para pekerja saling mendengarkan dan menginformasikan satu sama lain, dan membangun kepercayaan, serta kepercayaan diri akan kemampuan kolektif mereka untuk mengubah situasi mereka. Partisipasi mereka dalam pengambilan keputusan di semua tingkatan sangat penting karena mereka ADALAH organisasi. Mereka ADALAH agen untuk perubahan sosial.

Pekerja rumah tangga berorganisasi di seluruh dunia

- Di Brasil, organisasi pertama pekerja rumah tangga dibentuk pada tahun 1936 di Sao Paulo. Sejak tahun 1988, Konstitusi telah memberikan perlindungan kepada hak mereka untuk melakukannya.
- Didirikan pada tahun 1988, Konfederasi Pekerja Rumah Tangga Amerika Latin dan Karibia – CONLACTRAHO – memiliki organisasi anggota dari 13 negara di kawasan tersebut ditambah Kanada dan sebuah organisasi pekerja migran di Eropa. Para anggota mempromosikan reformasi hukum untuk mencapai persamaan hak di negara mereka dan di luar negeri.
- Di India, asosiasi pekerja rumah tangga telah melakukan lobi untuk perbaikan kondisi kerja sejak tak lama setelah kemerdekaan pada tahun 1947. Kemajuan telah dibuat dalam mengorganisasi pekerja rumah tangga (Tamil Nadu, Kerala, Maharashtra, Bangalore) dan dalam meningkatkan perundang-undangan tingkat negara (Kerala, Tamil Nadu, Maharashtra).
- National Workers' Congress (NWC) di Sri Lanka memiliki perjanjian kerja sama dengan serikat-serikat pekerja di negara-negara penerima dan berusaha memberikan informasi kepada para pekerja sebelum keberangkatan mengenai hak-hak mereka di negara-negara tersebut. Serikat-serikat pekerja di negara-negara penerima memberikan dukungan.
- South African Domestic Service and Allied Workers Union (SADSAWU), awalnya didirikan di bawah rezim apartheid, kemudian menjadi model untuk organisasi pekerja rumah tangga, dengan keberhasilan perjuangannya untuk pengakuan terhadap pekerjaan rumah tangga dan penghormatan terhadap hak-hak pekerja rumah tangga.

Sumber: ILO. 2010. World of work, Magazine No. 68, April 2010.

Manfaat pengorganisasian:

Melalui pengorganisasian, pekerja rumah tangga dapat:

- Berkumpul untuk berbagi masalah dan solusi.
- Membangun kelompok/organisasi/asosiasi/serikat pekerja mereka di sekitar isu-isu umum untuk berunding dengan majikan, pemerintah, otoritas lokal.
- Mempublikasikan hak-hak yang ada dan bekerja bersama untuk mencegah pelanggaran.
- Membentuk helpline dan layanan saran untuk pekerja rumah tangga yang membutuhkan.
- Mengadvokasi untuk upah dan jam kerja layak, perlindungan sosial dan perlindungan persalinan.
- Membantu mengembangkan pelayanan kesejahteraan, tabungan dan skema asuransi.

Bila pekerja rumah tangga bergabung dengan organisasi/serikat/jaringan, mereka:

- Tahu ke mana harus mencari bantuan saat mereka memiliki masalah di tempat kerja.
- Memiliki seseorang untuk berbicara bagi mereka jika mereka merasa diperlakukan tidak adil.
- Dapat bertemu dengan orang lain untuk berbicara tentang isu-isu bersama dan saling belajar satu sama lain.
- Bekerja bersama untuk memecahkan masalah dan memperbaiki kondisi kerja mereka.
- Ambil bagian dalam memilih siapa yang akan berbicara dengan otoritas lokal atau pejabat pemerintah, organisasi pengusaha dan media, atas nama mereka.
- Memperoleh keterampilan baru melalui kegiatan pelatihan, dan yang paling penting:
- Mereka mendapatkan kepercayaan diri dan pengakuan dan penghormatan terhadap pekerjaan mereka.

Diadaptasi dari International Trade Union Confederation (ITUC). 2008. Achieving gender equality – A trade union manual (Brussels).

“Pengorganisasian untuk pemberdayaan” terjadi di organisasi berbasis anggota yang demokratis, transparan dan bertanggung jawab kepada para anggotanya. Organisasi semacam itu membutuhkan dukungan praktis, berkelanjutan dan tanpa syarat dari berbagai organisasi pendukung. Untuk organisasi pekerja rumah tangga, organisasi serikat pekerja swa-kelola yang “disesuaikan” yang memiliki strategi pengorganisasian inovatif memberikan kendaraan yang paling menjanjikan (lihat Studi kasus di Lembar peserta 3.3).

Serikat pekerja merupakan pendukung pekerja rumah tangga yang paling penting, tetapi bukan satu-satunya. Mereka memiliki legitimasi sebagai perwakilan pekerja yang memiliki akses ke orang-orang yang berkuasa. Namun, beberapa serikat perlu mengubah sikap dan pendekatan mereka, menjangkau anggota baru potensial dan membuat komitmen untuk penyediaan sumber daya organisasi yang berkelanjutan dan tanpa syarat, termasuk dukungan keuangan.

Perundingan bersama dan representasi

Salah satu faktor terpenting yang mendorong pekerja untuk bergabung atau bertahan di sebuah organisasi adalah menemukan cara-cara bagaimana untuk terlibat; cara-cara yang menghasilkan manfaat konkret dan pergeseran dalam keseimbangan kekuasaan. Strategi ini paling kuat dikaitkan dengan serikat pekerja, tetapi kadang-kadang juga dengan organisasi berbasis anggota yang demokratis lainnya.

Pekerja rumah tangga biasanya tidak memiliki mitra kerja pengusaha alami untuk perundingan kolektif. Menemukan atau menciptakan mitra perundingan dan terlibat dalam perundingan merupakan satu strategi yang penting dan memberdayakan. Untuk pekerja rumah tangga dan pekerja informal dan pekerja tanpa perlindungan lain, lazim bahwa mitranya adalah otoritas lokal, pemerintah atau kantor pemerintahan, agen ketenagakerjaan atau perekrutan atau perantara lainnya.

Terkait dengan kendala dengan ‘pengusaha’, beberapa organisasi pekerja rumah tangga telah berupaya menemukan mitra yang melakukan perundingan untuk majikan pekerja domestik, dan berhasil mengikat kesepakatan perundingan bersama. Di Tanzania misalnya, pada tahun 2008, upah minimum bagi pekerja rumah tangga disahkan, setelah melakukan perundingan yang diselenggarakan oleh Conservation Hotels Domestic and Allied Workers’ Union

(CHODAWU) dengan pemerintah dan asosiasi pengusaha. Italia memiliki kesepakatan bersama yang komprehensif tentang pekerja rumah tangga di mana serikat pekerja dan pengusaha melakukan perundingan ulang setiap empat tahun dan besaran upah direvisi setiap tahun. Kesepakatan ini diakui oleh Kementerian Tenaga Kerja.

Menjangkau pekerja rumah tangga

“Seseorang harus tahu bagaimana mendekati mereka, berbicara kepada mereka dengan nada ramah, karena pada akhirnya mereka akan sangat lelah. Kami mendiskusikan hal-hal dengan mereka, dan kami memberi mereka literatur tentang hak-hak mereka dan formulir keanggotaan untuk diisi ... Orang-orang marah, mereka sangat termotivasi untuk membentuk sebuah serikat yang lebih kuat yang akan membuat hal-hal berubah”. South African Domestic Service and Allied Workers Union (SADSAWU).

“Menjalin kontak dengan pekerja rumah tangga individual selalu sulit dan kelompok-kelompok mencoba berbagai metode: dari jaringan pribadi melalui teman dan kerabat, atau tokoh masyarakat atau pemuka agama hingga survei dari pintu ke pintu dan kunjungan ke rumah; dan pergi ke pasar, taman dan tempat-tempat umum lain di mana pekerja rumah tangga mungkin ada. Sebagian kelompok mencoba menarik pekerja rumah tangga dengan kegiatan rekreasi. Sebagian lainnya mencoba membangun hubungan dengan majikan”. Ip Pui Yu (Asian Domestic Workers Network (ADWN)).

“Setiap kali kami berbicara tentang masalah mereka di media, kami menerima telepon dari pekerja rumah tangga yang ingin datang kepada kami untuk meminta informasi”. Ida Le Blanc, National Union of Domestic Employees (NUDE), Trinidad dan Tobago.

Menggunakan kontak pribadi dan lingkungan tetangga

“Sejumlah serikat pekerja dan organisasi pekerja rumah tangga menjalin kontak pertama mereka dengan pekerja rumah tangga melalui hubungan pribadi. Kadang-kadang, anggota merekalah yang menghubungi pekerja rumah tangga di lingkungan mereka. Ingat, banyak dari kita, teman kita, rekan kerja dan keluarga mempekerjakan pekerja rumah tangga. Selain itu, pekerja rumah tangga sering membentuk jaringan sosial pekerja rumah tangga sendiri. Ini membuat pekerja rumah tangga sendiri merupakan kunci untuk menyampaikan informasi dan mengidentifikasi tempat-tempat di mana banyak pekerja rumah tangga yang dapat dijangkau. Dengan telepon seluler, hubungan lingkungan tetangga dan jaringan ini memungkinkan cepatnya perputaran pesan – misalnya, tentang sebuah pertemuan yang akan diadakan di rumah seorang anggota, atau sebuah pertemuan komunitas dan lain-lain”

Sumber: “SADSAWU and ADWN”, dalam: Committee for Asian Women (CAW), 2009. Manual for domestic workers: Organizing for a better future (Bangkok); “NUDE”, dalam: International Trade Union Confederation (ITUC). 2010. “Domestic work: Mobilising for an ILO Convention” dalam Union View, no. 19 (Brussels); ILO. Belum dipublikasikan. “Achieving decent work for domestic workers: An organizer’s manual to promote ILO Convention No. 189 and build domestic workers’ power” (Jenewa, Bureau for Workers’ Activities, (ACTRAV)).

Italia: Kesepakatan kolektif nasional untuk pekerja rumah tangga

Pada tahun 2007, serikat pekerja dan organisasi pengusaha mencapai kesepakatan tentang sebuah kesepakatan bersama nasional baru untuk pekerja rumah tangga di Italia. Kesepakatan tersebut menetapkan klasifikasi profesional baru untuk pekerja, memperkenalkan peraturan baru mengenai jam kerja dan menetapkan perlindungan pada saat terjadi sakit, dan mendirikan sebuah dana pensiun tambahan.

Sebanyak 600.000 orang bekerja sebagai pekerja rumah tangga di negara ini. Sebagian besar adalah warga non-Uni Eropa (UE). Kategori pekerja ini mencakup sejumlah besar orang yang bekerja dalam pekerjaan perawatan. Pekerjaan rumah tangga memunculkan pengaturan kerja tidak berkentuan yang dilaksanakan oleh warga negara non-UE yang bukan penduduk legal dan yang, oleh karena itu, merupakan pekerja tak berdokumen. Bahkan, beberapa laporan memperkirakan bahwa 1,2 juta pekerja – baik berdokumen maupun tak berdokumen – terlibat dalam penyediaan layanan rumah tangga untuk individu-individu.

Perjanjian kolektif nasional, yang ditandatangani oleh organisasi serikat pekerja sektoral dan organisasi pengusaha, menetapkan sebagai berikut:

Definisi baru tugas-tugas: Sebuah fitur baru kesepakatan tersebut menyangkut klasifikasi pekerja. Empat tingkat klasifikasi diperkenalkan, yang masing-masing dipecah ke dalam dua skala gaji, yang lebih besar disebut skala ‘super’, dan mengakui sifat profesional tugas-tugas yang diberikan kepada penyedia perawatan rumah.

Tiga jadwal **jam kerja**: a) maksimum 54 jam kerja seminggu untuk asistensi tinggal di dalam untuk anggota keluarga yang tidak mandiri, b) batas 40 jam seminggu untuk asistensi tinggal di luar; dan c) maksimum 30 jam seminggu untuk asistensi paruh waktu tinggal di dalam untuk individu mandiri.

Elemen upah: Kenaikan gaji bagi pekerja rumah tangga, jumlah kontribusi tertentu yang harus dibayarkan kepada dana pensiun tambahan, dan pembentukan dana sakit.

Pertanggung jawaban persalinan: Meningkatkan jaminan berkenaan dengan pertanggung jawaban persalinan, memberi pekerja rumah tangga perlindungan yang sama dengan yang diberikan untuk pekerja di sektor swasta lainnya, termasuk larangan pemutusan kontrak kerja selama kehamilan.

Badan pengamat baru: Pembentukan sebuah badan bilateral untuk: mengatur kategori pekerja rumah tangga; menganalisa dan mengkaji tren-tren dalam industri tersebut; dan mempromosikan prakarsa mengenai pelatihan dan kualifikasi profesional. Separuh dari badan ini terdiri dari perwakilan pengusaha/majikan dan separuh perwakilan pekerja.

Sumber: European Industrial Relations Observatory on-line. Terdapat di: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/02/articles/it0702079i.html> [2 May 2010].



Sumber bacaan lebih lanjut:

Asia Pacific Forum on Women, Law and Development (APFWLD). 2010. *Mobilise – Action and organising with mobile phones: A guide for domestic workers and their organisations* (Chiang Mai).

Bonner, C. 2010. *Domestic workers around the world: Organising for empowerment*, Makalah disusun untuk Social Law Project Conference, 7-8 Mei 2010 (Cape Town, Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO)).

Committee for Asian Women (CAW). 2009. *Manual for domestic workers: Organizing for a better future* (Bangkok).

Federation of Free Workers (FFW). 2001. Training manual for organizers/trainers of the informal economy (Philippines, FFW-ILO-PSI).

Hobden, C. 2010. *Winning fair labour standards for domestic workers: Lessons learned from the Campaign for a Domestic Worker Bill of Rights in New York State* (Jenewa, ILO Global Union Research Network).

ILO. 2008. *Organising the informal economy – A trade union manual* (Bangkok).

ILO. 2010. *World of Work, Magazine No. 68* (Jenewa).

ILO. Belum dipublikasikan. *Achieving decent work for domestic workers: An organizer's manual to promote ILO Convention No. 189 and build domestic workers' power* (ILO-ACTRAV, Jenewa)

International Trade Union Confederation (ITUC). 2008. *Achieving gender equality: A trade union manual* (Brussels).

ITUC. 2009. *Decent work, decent life for women, Working document of First ITUC Women's Conference*, October 2009 (Brussels).

Mather, C. 2008. *Respect and rights, Laporan dari Conference on Protection for Domestic Workers*, Amsterdam, November 2006 (Amsterdam, IRENE dan IUF).

Public Services International (PSI). 1992. *Women's educational modules* (Ferney-Voltaire).



Lembar peserta 3.2 Membangun organisasi, menjalin aliansi

Ada sejumlah tugas umum yang dilakukan oleh organisasi, serikat, asosiasi dan jaringan pekerja rumah tangga – dan para pendukungnya – untuk membangun kapasitas mereka: penjangkauan dan perekrutan anggota, pelatihan dan pendidikan, pemberian layanan, advokasi dan lobi, kampanye, penelitian, penggalangan dana dan pembentukan jaringan.

Membangun dan memperkuat solidaritas

Satu tugas kunci bagi organisasi pekerja rumah tangga dan para pendukungnya adalah membangun dan memperkuat solidaritas di kalangan pekerja rumah tangga, dan dengan pekerja lainnya – dalam perekonomian formal dan informal, dan di serikat pekerja, organisasi masyarakat sipil (terutama yang fokus pada hak-hak perempuan, migran, anak dan hak asasi manusia) dan orang-orang lain yang berjuang untuk memahami dan memperbaiki pekerjaan rumah tangga (peneliti, praktisi pembangunan, pemerintah dan organisasi pengusaha).

Daftar periksa: Membangun koalisi untuk kerja layak bagi pekerja rumah tangga

- Tetapkan argumen untuk koalisi: lebih kuat, lebih banyak perhatian media, berbagi sumber daya dan keahlian, semakin baiknya potensi akses untuk melobi para pengambil keputusan.
- Bangunlah dukungan: Dapatkan organisasi mitra yang anggotanya juga terdampak. Jaringan dan pengaruh mereka akan memperkuat kampanye Anda.
- Kompromi tentang apa yang ingin Anda capai mungkin perlu dicapai di antara anggota koalisi. Anda tidak harus setuju segala sesuatu tetapi sebuah platform bersama diperlukan. Bagaimana Anda akan bernegosiasi?
- Sepakati sebuah pernyataan yang jelas mengenai apa yang Anda inginkan.
- Dapatkan informasi untuk memperkuat pandangan atau pernyataan Anda. Dapatkan mitra Anda membantu Anda mencari fakta, keahlian atau bukti studi kasus?

Sumber: ITUC. 2008. Achieving gender equality: A trade union manual (Brussels).

Organisasi pekerja rumah tangga di seluruh dunia telah membangun koalisi dan aliansi dengan serikat pekerja – pendukung alami mereka – dan organisasi masyarakat sipil untuk mendorong kerja layak bagi pekerja rumah tangga. Bagaimana ini bisa terjadi sangat tergantung pada sejarah dan perkembangan kelompok-kelompok dan asosiasi-asosiasi pekerja rumah tangga, dan serikat pekerja dan organisasi masyarakat sipil di setiap negara. Di Amerika Latin, Afrika Selatan dan Hongkong Cina, misalnya, ada tradisi panjang organisasi pekerja rumah tangga bekerja sama dengan serikat pekerja, seringkali menjadi anggota serikat nasional itu sendiri. Di Eropa, kelompok-kelompok pekerja rumah tangga migran sejak dulu menjalin hubungan dengan serikat pekerja; ikatan-ikatan ini telah diperkuat selama bertahun-tahun, dengan pekerja rumah tangga bergabung dengan serikat pekerja di sektor jasa. Di banyak negara, organisasi masyarakat sipil – lembaga non-pemerintah (NGO), organisasi hak asasi manusia, organisasi perempuan dan organisasi migran, organisasi berbasis agama – merupakan pendukung kuat pekerja rumah tangga, yang mengadvokasi hak-hak mereka, membantu membangun organisasi mereka, memberikan pelatihan di berbagai tingkat, mengelola penampungan dan pusat layanan dan mendukung kampanye mereka.

Menjalin aliansi dan membangun koalisi

Aliansi dan koalisi mungkin berjangka pendek atau panjang, untuk satu isu tunggal, suatu kampanye tertentu atau beragam tuntutan; Aliansi mungkin berakhir ketika tujuan tercapai (atau tidak tercapai) atau mereka mungkin menghasilkan hubungan yang bertahan lama antar organisasi mitra. Apa pun bentuk yang diambil, apa pun tujuannya, pembangunan aliansi dan koalisi hanya dapat berhasil jika didasarkan pada rasa saling menghormati dan prinsip-prinsip demokrasi, dengan semua mitra berkedudukan sejajar.

Aturan emasnya adalah memastikan bahwa proses tersebut benar-benar memberdayakan pekerja rumah tangga dan bahwa mereka – bukan orang lain – berbicara untuk diri mereka sendiri. Selama bertahun-tahun, di seluruh belahan dunia, ada banyak aliansi dan koalisi semacam itu yang mengusung perjuangan untuk pengakuan pekerjaan rumah tangga sebagai pekerjaan dan penghormatan terhadap hak-hak pekerja rumah tangga.

Pengadopsian Konvensi ILO No. 189 dan Rekomendasi No. 201 tentang kerja layak bagi pekerja rumah tangga tidak akan mungkin

Organisasi pekerja rumah tangga dan serikat pekerja

“Ada situasi di mana sangat sulit bagi pekerja rumah tangga untuk membentuk atau bergabung dengan serikat pekerja. Bila terjadi pemberangusan serikat atau tekanan politik, pekerja merasa takut dan cenderung membentuk asosiasi swadaya atau koperasi alih-alih serikat pekerja. Kita perlu menerima bahwa pekerja informal tidak selalu bisa bergabung dengan serikat. Tetapi serikat pekerja masih dapat mengakui dan mendukung mereka. Kita perlu melobi serikat pekerja nasional lebih banyak lagi sehingga mereka mendukung reformasi hukum nasional dan internasional. Kita perlu melibatkan mereka secara sistematis dan strategis”.

Lee Siew Hwa, Committee for Asian Women (CAW).

“Bukan rahasia bahwa serikat pekerja kadang-kadang merasa kesulitan untuk mendukung pekerja rumah tangga. Tetapi FNV Mondiaal sekarang menjadikannya prioritas, di samping perjuangan kami di bidang pekerja anak, pekerja migran, dan orang-orang yang bekerja di sektor informal”.

Peter Gortzak, Ketua, FNV Mondiaal, Konfederasi Serikat Pekerja, Nederland.

“Memang benar kita harus mengubah pemikiran pemimpin laki-laki serikat kami. Saat serikat saya memutuskan untuk mengorganisir pekerja perawatan kesehatan berbasis masyarakat, salah satu pekerja berupah paling rendah, banyak anggota laki-laki merasa keberatan. Namun, pimpinan serikat menjadikannya prioritas dan kami memenangkan upah yang lebih baik dan PKB (perjanjian kerja bersama). Sekarang, banyak dari mereka yang keberatan melihat kami sebagai aset – karena banyak di antara yang direkrut menjadi aktivis”.

Ann Chambers, Aktivis, British Columbia Government and Service Employees' Union (BCGSEU), Kanada.

Sumber: Mather, C. 2008. Respect and rights, Laporan dari Conference on Protection for Domestic Workers, Amsterdam, November 2006 (Amsterdam, IRENE dan IUF).

Aliansi yang berhasil di tingkat nasional dan internasional

(FADWU) Hongkong pada tahun 2010 merupakan tonggak penting dalam organisasi pekerja rumah tangga dari lima kebangsaan (Cina, Filipina, Indonesia, Nepal dan Thailand). Tujuan HKCTU melakukan pengorganisasian FADWU adalah memberdayakan pekerja rumah tangga untuk membela dan memajukan hak-hak dan manfaat-manfaat mereka melalui kekuatan kolektif mereka. Prioritas FADWU adalah: a) mengembangkan kapasitas kepemimpinan serikat Thailand dan Nepal; b) memperkuat koordinasi antar afiliasi FADWU; c) mengkonsolidasikan kepemimpinan FADWU; d) adopsi dan ratifikasi Konvensi ILO mengenai kerja layak bagi pekerja rumah tangga; e) memfasilitasi partisipasi anggota FADWU dalam kegiatan dan proses pengambilan keputusan HKCTU guna untuk mempromosikan integrasi pekerja migran di dalam gerakan buruh lokal, dan meningkatkan profil dan visibilitas FADWU di masyarakat; dan e) memperkuat kapasitas advokasinya, khususnya, untuk mengkampanyekan hak perundingan bersama pekerja rumah tangga di Hongkong.

International domestic Workers' Network (IDWN), yang dijalankan oleh dan untuk organisasi pekerja rumah tangga di seluruh dunia, bertujuan untuk:

- Membantu dalam organisasi serikat pekerja rumah tangga bila belum ada dan bertindak sebagai clearing house untuk pertukaran informasi.
- Mengorganisasi dukungan satu sama lain dan solidaritas untuk memajukan tujuan-tujuan politik bersama (standar internasional, undang-undang nasional).
- Mewakili pekerja rumah tangga di tingkat internasional.
- Mengamankan dukungan gerakan buruh yang lebih luas untuk masing-masing tujuan ini.

Semua kawasan diwakili oleh organisasi (serikat, asosiasi, jaringan) pekerja rumah tangga. IDWN didukung oleh International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco

and Allied Workers' Associations (IUF), WIEGO (Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing) dan Global Unions.

Sumber: HKCTU. 2011. Report on organizing domestic workers in Hong Kong, October 2010-March 2011; IDWN. 2010-2011. Newsletters. Terdapat di: <http://www.idwn.info/content//who-we-are> [1 Feb. 2012].

terjadi tanpa aliansi kuat jaringan, organisasi dan kelompok pekerja rumah tangga, serikat pekerja, dan migran, organisasi perempuan hak asasi manusia dan keagamaan. Bersama-sama mereka berkampanye di tingkat nasional, regional dan internasional, bahkan saat mereka memperdebatkan strategi-strategi mereka dan mengatasi perbedaan. Satu akibat langsung dari kampanye untuk standar internasional tersebut adalah meningkatnya kesadaran di seluruh dunia tentang nilai pekerjaan rumah tangga dan peran penting pekerja rumah tangga di masyarakat, komunitas dan perekonomian kita. Kampanye tersebut memberi platform untuk organisasi pekerja rumah tangga untuk mengartikulasikan pandangan dan aspirasi mereka dan untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan pekerja, sekutu dan pendukung di seluruh dunia.

Kemenangan untuk semua

“Memenangkan K189 tahun lalu merupakan kemenangan nyata bagi semua orang yang terlibat. Kemajuan semacam itu hanya mungkin karena keterlibatan semua pihak, dan peran sentral pekerja rumah tangga sendiri. Luar biasa untuk melihat bagaimana serikat-serikat memperjuangkannya sepenuh hati, dan bagaimana mereka membiarkan pekerja rumah tangga memimpin. Semua kampanye dan konferensi, dan sebagainya oleh IDWN, IUF dan lain-lain membuat perbedaan besar untuk ITUC. Kemudian, ketika K189 dimenangkan, ada perasaan bahwa ini adalah kemenangan untuk semua. Sekarang waktunya untuk ratifikasi dan bertindak. Dengan kampanye ‘12 di 12’, sangat penting untuk menjaga aliansi yang kita bentuk agar tetap aktif, di tingkat nasional dan internasional. Di masing-masing negara, kita perlu juga untuk melihat apa hak-hak yang sudah diberlakukan bagi pekerja rumah tangga, dan apa yang perlu ditingkatkan, termasuk bagaimana undang-undang dilaksanakan. Kita harus belajar dari pengalaman ini semua yang kita bisa, dan mendorong semua serikat yang berafiliasi untuk mengorganisasi pekerja rumah tangga. Ini tidak hanya akan mendukung pekerja rumah tangga tetapi memperkuat keseluruhan gerakan serikat, di kampung halaman dan secara internasional”. Diana Holland, Ketua, Komite Perempuan ITUC.

Sumber: IDWN: Newsletter (Februari 2012). Terdapat di: www.domesticworkerrights.org [8 Maret 2012].



Sumber bacaan lebih lanjut:

Bonner, C. 2010. Domestic workers around the world: Organising for empowerment, Makalah disusun untuk Social Law Project Conference, 7-8 Mei 2010 (Cape Town, Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO)).

International Trade Union Confederation (ITUC). 2010. “Domestic work: Mobilising for an ILO Convention” dalam Union View, No. 19 (Brussels).

ITUC. 2010. Interview series by N. David and S. Grumiau (Brussels).

ITUC. 2008. Achieving gender equality: A trade union manual (Brussels).

Mather, C. 2008. Respect and rights, Laporan dari Conference on Protection for Domestic Workers, Amsterdam, November 2006 (Amsterdam, IRENE and IUF).



Lembar peserta 3.3 Studi kasus: Pekerja rumah tangga berorganisasi dan membangun aliansi di seluruh dunia

Pekerja rumah tangga berorganisasi

Cina. Pada tahun 2004, serikat pekerja rumah tangga pertama di Cina didirikan di kota Xi'an. Serikat ini memiliki lebih dari 700 anggota. Sebagian besar adalah pekerja yang mengalami PHK dari perusahaan milik negara. Sebagian besar berusia lebih dari 40 tahun dan 98 persen adalah perempuan.

Serikat tersebut merupakan hasil dari sebuah proyek sebelumnya, "Project to Build a Support Network for Marginalized Workers" oleh Women's Development and Rights and Interests Research Center dari Northwestern Polytechnic University, ACFTU (All China Federation of Trade Unions) Kota Xi'an, Xi'an Women's Federation Re-employment Service Center, dan Perusahaan Layanan Rumah Tangga Xizhen. Proyek ini bertujuan untuk melatih pekerja perempuan yang termarginalkan, membentuk jaringan akar rumput di antara mereka, mempromosikan hak-hak pekerja perempuan untuk membentuk asosiasi, dan meningkatkan daya kerja, keterampilan kerja dan kemampuan negosiasi.

ACFTU Kota Xi'an, Xi'an Women's Federation dan lembaga-lembaga pemerintah lainnya berpartisipasi dalam proyek ini sejak awal, dan memberikan dukungan politik dan sumber daya lainnya. Pekerja menjadi terberdayakan. Di organisasi, anggota dapat berpartisipasi dalam dialog kebijakan. Melalui survei mengenai kebutuhan majikan, konsultasi dengan pekerja rumah tangga dan focus group discussion, Serikat Pekerja Rumah Tangga Xi'an menyusun draft peraturan daerah yang dimaksudkan untuk mencapai situasi menang-menang bagi pekerja rumah tangga dan bagi majikan. Dengan ACFTU Kota Xi'an, Serikat menawarkan pemeriksaan kesehatan gratis untuk anggota perempuannya dan bekerja secara erat dengan Women's Federation, masyarakat, dan lembaga-lembaga lain untuk membantu pekerja rumah tangga yang hidup dalam kemiskinan.³¹

Peru. Para pekerja rumah tangga Peru berorganisasi untuk meloloskan "The Household Work Law", yang memberi pekerja rumah tangga hak atas kontrak dengan majikan mereka yang menetapkan besaran upah, jam kerja maksimum per hari, hari libur dan libur hari besar, kompensasi lembur, cuti tahunan, bukti kerja dan kondisi-kondisi lain dalam hal pekerjaan dan kompensasi.

Marcolina de los Milagros Infante Ramirez, IPROFOTH (Instituto para la Promoción y Formación de Trabajos en el Hogar – Institut Promosi dan Formasi Pekerja di Rumah) menggambarkan bagaimana upaya tersebut "... membutuhkan bertahun-tahun perjuangan, banyak demonstrasi, berkeliling negara untuk mendapatkan visibilitas untuk kerja ini dan mendapatkan dukungan, dan sebagainya. Pada saat itu, sangat banyak perempuan yang menuntut hak-hak mereka dipecat oleh majikan mereka. Kami bekerja sebagai sebuah jaringan organisasi pekerja rumah tangga di 10 wilayah. Kami mengunjungi sekolah malam di mana pekerja rumah tangga mungkin ada. Kami menerbitkan artikel untuk meningkatkan kesadaran masyarakat. Kami melobi Kementerian Perempuan dan Kementerian Urusan Sosial untuk mendapat dukungan; mereka mengatakan mereka tidak memiliki anggaran, tetapi mereka memberi kami sumber daya misalnya tempat untuk mengadakan konferensi kami.

Pemerintah juga sekarang menetapkan upah minimum dan mengakui hak-hak pekerja rumah tangga untuk mendaftar ke jaminan sosial, menjadi peserta program pensiun, dan melanjutkan pendidikan. Sekarang kita mulai bekerja dengan agen ketenagakerjaan sehingga mereka mengetahui hak-hak yang harus mereka patuhi ini. Kami baru memulai untuk membangun serikat pekerja rumah tangga ..."³²

AS. "Nama saya Maria, saya berasal dari Meksiko dan saya memiliki seorang putra. Saya seorang anggota Women's Collective di San Francisco, Kalifornia. Saya bermigrasi pada tahun 2003 dari negara saya, karena kurangnya peluang kerja. Lebih sulit lagi untuk mencari pekerjaan ketika perempuan mencapai usia tertentu, 30 tahun. Pada tahun 2004, pekerjaan pertama

saya di Amerika Serikat merawat seorang perempuan lanjut usia selama satu tahun. Saat ini saya hanya bekerja untuk perawatan rumah.

Bila Anda mencari pekerjaan sendiri, tanpa bantuan dari suatu organisasi, ada banyak pelecehan yang kita hadapi. Saya dulu seorang pekerja yang tinggal di dalam rumah majikan, tanpa hari libur, berpenghasilan \$ 350 sebulan, dan tidak bisa berkata apa-apa, tetapi, karena saya mendapat tempat tinggal dan makan, saya pikir itu sudah adil.

Pada tahun 2006, melalui sebuah selebaran yang ditemukan di jalan, saya mulai menghadiri pertemuan-pertemuan Women's Collective. Sekarang saya merupakan seorang anggota aktif. Saya suka pekerjaan yang Women's Collective lakukan, bukan sekadar bantuan yang mereka berikan kepada para perempuan yang bekerja di rumah tangga, tetapi juga karena bantuan yang diberikan kepada masyarakat. Women's Collective adalah sebuah asosiasi pekerja rumah tangga Latin yang digabungkan dengan Program Hari Buruh San Francisco. Misi kami adalah bekerja untuk pemberdayaan ekonomi, pribadi, dan politik pekerja imigran".³³

Indonesia. Di Indonesia, pekerja rumah tangga menggunakan pengajian (kelas agama Islam) untuk berorganisasi di Yogyakarta, Jawa. Griya Arga Permai-GAP, sebuah organisasi pekerja rumah tangga di sebuah perumahan di Yogyakarta, mulai berorganisasi dengan cara ini. Para majikan mengizinkan pekerja rumah tangga pergi menghadiri pertemuan-pertemuan tersebut dan memperbolehkan rumah mereka menjadi tempat pertemuan.

Pada awalnya, pengajian adalah tentang al- Qur'an, tetapi kemudian, para pekerja, yang semakin bertambah jumlahnya, mulai membicarakan masalah mereka dengan majikan mereka. Ketika para majikan mengetahui bahwa para pekerja itu berbicara tentang hak-hak mereka dan bukan mempelajari teks-teks Al-Quran, para majikan tidak memperbolehkan pekerja mengadakan pertemuan di rumah mereka dan menghadiri pertemuan tersebut. GAP kemudian meminta bantuan tokoh agama (ulama) untuk berbicara dengan para majikan. Sebagaimana seorang pemimpin GAP katakan, "Menjadi kreatif adalah kuncinya. Jangan biarkan kegagalan menjadi penghalang – pasti ada jalan keluar dari kebuntuan" Beberapa kelompok pekerja rumah tangga terus mengorganisasi kelas-kelas pengajian di mana serikat membagikan pamflet dan memberikan ceramah mengenai hak, upah, perundingan dan hal-hal lain yang menjadi masalah pekerja rumah tangga.³⁴

India. "Pengorganisasian pekerja rumah tangga dimulai dengan pemahaman mereka sendiri, bergeser dari gagasan mengenai tempat kerja individual ke gagasan tentang kekuatan kolektif. Ini merupakan proses pendidikan, pertemuan, dialog dan konfrontasi terus menerus, yang dilakukan oleh union collective, menggunakan media dan metode komunikasi lainnya. Jadi mereka menjadi anggota, mengetahui nilai pekerjaan mereka, dan bernegosiasi dengan pemerintah untuk pengakuan dan regularisasi. Kami juga telah menggunakan strategi penempatan pekerja sehingga ada ruang untuk menyusun perjanjian formal antara majikan dan pekerja dan ada tanggung jawab di kedua pihak. Aspek lain adalah menilai kemungkinan mendidik majikan. Akhir-akhir ini, kami bekerja dengan gagasan memasukkan pekerja rumah tangga ke Dewan Kesejahteraan Pekerja, serta Dewan Penasehat Upah Minimum, sehingga bisa mengusulkan perubahan dalam struktur upah".³⁵

Pekerja rumah tangga membentuk jaringan dan aliansi

Thailand. The Network of Domestic Workers (Jaringan Pekerja Rumah Tangga) di Thailand dibentuk sebagai hasil dari sebuah kelompok kerja serikat pekerja dan organisasi masyarakat sipil yang dimulai pada tahun 2009 dengan tujuan mempromosikan kerja layak bagi pekerja rumah tangga. Kelompok kerja awal mengumpulkan pekerja rumah tangga untuk bersosialisasi, meningkatkan kesadaran akan hak-hak mereka, dan memberikan pelatihan tentang pengorganisasian. Jaringan ini secara resmi diakui oleh Kementerian Tenaga Kerja pada tahun 2010. Jaringan ini aktif dalam melobi untuk adopsi Konvensi ILO No. 189 tentang pekerjaan rumah tangga dan saat ini memprioritaskan pengorganisasian, dan mempromosikan ratifikasi Konvensi No. 189 dan pengadopsian Peraturan Menteri. Saat ini, Jaringan tersebut memiliki hampir 200 anggota dan menerbitkan sebuah Newsletter dalam bahasa Thailand, Burma dan Shan. (Untuk Salinan Deklarasi yang diadopsi di sebuah konferensi pekerja rumah tangga di Thailand, lihat bagian Sumber Lain di akhir panduan ini).³⁶

Hongkong Cina. Hong Kong Confederation of Trade Unions (HKCTU) adalah salah satu organisasi yang paling aktif dan berpengalaman dalam membela pekerja rumah tangga di Asia. Sejak berdirinya pada tahun 1990, HKCTU mendorong hubungan antara anggota nasional dan pekerja migran di Hongkong, dan mengorganisir forum-forum mengenai nasib pekerja rumah tangga migran untuk membuat para anggota serikat Hongkong memahami pentingnya bekerja dengan para migran, mendukung perjuangan mereka dan mengalokasikan sumber daya untuk membantu mereka membangun organisasi mereka. Secara umum, tidak sulit untuk meyakinkan para anggota serikat mengenai perlunya membela hak-hak pekerja rumah tangga migran: mereka yang bergabung dengan serikat mendukung prinsip solidaritas antar pekerja.

Namun, dalam tahun-tahun setelah berdirinya HKCTU, sebuah partai konservatif menyerukan perbedaan antara perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja migran dan pekerja lokal, yang menuntut misalnya, agar pemerintah tidak memberi pekerja rumah tangga migran hak atas cuti bersalin, sehingga tidak mempengaruhi kehidupan keluarga majikan. Banyak orang mendukung sikap ini. Pada tahun 1995-96, HKCTU dipandang sebagai organisasi yang membela kepentingan pekerja asing dari pada orang Hongkong. HKCTU dikritik dengan keras, grafiti (coretan dinding) dituliskan pada bangunan kantor mereka dan, dalam kasus ekstrim, bola api kertas dilemparkan ke kantor mereka.

Juga sulit untuk meyakinkan para anggota serikat tentang perlunya mendukung pekerja rumah tangga migran karena banyak di antara mereka sendiri yang merupakan majikan pekerja rumah tangga. Ketika ada pembicaraan tentang kenaikan upah, mereka secara otomatis berpikir tentang dompet mereka. Ada banyak perdebatan internal selama tahun-tahun itu, tetapi pada akhirnya, serikat ini membangun prinsip-prinsip yang kuat dan tradisi-tradisi yang kokoh yang berlanjut hingga saat ini.

HKCTU berjuang untuk perubahan perundang-undangan untuk melindungi pekerja rumah tangga nasional dan migran. Serikat ini juga memberikan layanan khusus. Contohnya, serikat membuat program penciptaan lapangan kerja bagi para anggotanya, dan membuat kontrak tertulis yang berisi peraturan upah, upah yang baik dan kondisi kerja yang layak. Serikat menawarkan jasa pekerja rumah tangga penuh waktu di masyarakat setempat. Serikat mengatur pekerja berpengalaman untuk pergi ke rumah majikan yang memiliki pekerja baru untuk melatih dan meningkatkan kepercayaan diri. Serikat berjuang untuk penghormatan terhadap hak-hak pekerja migran dan menawarkan sejumlah layanan khusus.³⁷

Filipina. Pada tahun 1995, SUMAPI (*Samahan di Ugnayan ng mga Manggagawang Pantahanan sa Pilipinas*) didirikan sebagai organisasi pekerja rumah tangga pertama di Filipina. SUMAPI merupakan hasil dari upaya-upaya sebelumnya dan dukungan dari Forum Visayan (VF – sebuah LSM di bidang pemberdayaan migran yang rentan, khususnya korban perdagangan manusia, kerja paksa rumah tangga dan bentuk-bentuk eksploitasi lain) untuk menjangkau dan mengorganisasi pekerja rumah tangga perempuan muda saat mereka berkumpul pada libur hari Minggu. Saat ini SUMAPI merupakan salah satu organisasi nasional terdaftar terbesar dengan sekitar 10.000 anggota di seluruh negara. Organisasi ini beranggotakan kelompok-kelompok inti jaringan yang berbasis di taman, sekolah, gereja dan titik-titik penampungan lain untuk perdagangan manusia. Bersama-sama mereka berbicara tentang nasib pekerja rumah tangga, dan mereka bertujuan untuk meningkatkan perlindungan bagi pekerja rumah tangga anak melalui undang-undang nasional dan kode etik.

SUMAPI memobilisasi pekerja rumah tangga untuk perayaan Hari Pekerja Rumah Tangga tahunan. Perayaan-perayaan di seluruh negara tersebut berlangsung di taman-taman umum di mana pekerja rumah tangga bertemu dan berorganisasi sepanjang tahun, dan para anggota mengorganisasi perjalanan ke stan pendaftaran Jaminan Sosial, pusat konseling serta lembaga-lembaga pemerintah lainnya.

Bagi banyak pekerja rumah tangga yang tinggal jauh dari orang yang mereka cintai, SUMAPI telah menjadi keluarga kedua yang melindungi dan menjaga mereka. Sebagaimana pendiri VF, Cecile Flores-Oebanda katakan: “Pengorganisasian SUMAPI merupakan strategi rintisan Visayan Forum karena memberikan ruang bagi anggota untuk berpartisipasi secara berarti dalam desain dan pelaksanaan kegiatan untuk rekan-rekan mereka sesama pekerja rumah tangga. Mengumpulkan dan meningkatkan kesadaran pekerja rumah tangga yang sangat banyak membutuhkan waktu bertahun-tahun membangun kepercayaan diri berdasarkan perpaduan serangkaian layanan langsung yang cepat tanggap dan penuh perhatian. Layanan-layanan ini – termasuk konseling, penampungan, dan bantuan hukum – terkonsentrasi pada

pekerja rumah tangga muda dan rentan yang tidak memiliki sistem dukungan di kota ini. Bekerja dengan pekerja rumah tangga sendiri merupakan sebuah pengakuan yang kuat bahwa mereka merupakan mitra dalam pemberdayaan mereka, bukan hanya penerima manfaat layanan kesejahteraan”.

SUMAPI dipandu oleh agenda 10 poin mengenai kerja layak bagi pekerja rumah tangga untuk aksi nasional dan internasional yang mencakup reformasi undang-undang, aksi melawan perdagangan manusia, perlunya memastikan migrasi yang aman dan prioritas penyediaan pendidikan untuk pekerja rumah tangga anak.³⁸

AS. National Domestic Workers Alliance (NDWA) atau Aliansi Pekerja Rumah Tangga Nasional didirikan di Amerika Serikat pada tahun 2007 untuk berorganisasi guna meningkatkan kondisi hidup dan kerja pekerja rumah tangga; mendapatkan rasa hormat dan keadilan dari majikan dan pemerintah; menantang rasisme dan seksisme yang telah menurunkan nilai pekerjaan rumah tangga; mengakhiri pengecualian pekerja rumah tangga dari pengakuan dan perlindungan sebagai angkatan kerja; membangun sebuah gerakan pekerja migran yang memerangi dampak globalisasi yang tidak manusiawi; dan mendukung upaya pengorganisasian untuk keadilan.

NDWA memiliki 19 organisasi anggota di 11 kota. NDWA mengumpulkan organisasi anggota untuk saling berbagi praktik dan kegiatan pengorganisasian untuk membangun basis lokal mereka. Organisasi-organisasi anggota mendapatkan dukungan dan sumber daya untuk membantu membangun upaya-upaya lokal mereka, dan organisasi-organisasi mendapatkan pelatihan di bidang sejarah pekerjaan rumah tangga dan pemahaman kesetaraan gender dan migrasi. Organisasi-organisasi anggota berkumpul di pertemuan-pertemuan regional untuk mendukung kerja lokal, merencanakan kampanye, dan membahas rencana kerja regional. Meluncurkan, mempertahankan, dan memperkuat kampanye yang meningkatkan kondisi kerja pekerja rumah tangga menjadi komponen penting penyatuan organisasi-organisasi anggota NDWA. NDWA juga membentuk jaringan dengan aliansi-aliansi akar rumput nasional lainnya yang melakukan pengorganisasian di masyarakat imigran dan kelas pekerja guna mendapatkan suara dan pengaruh yang lebih besar.³⁹

Amerika Latin dan Karibia. Organisasi pekerja rumah tangga di seluruh Amerika Latin dan Karibia bersatu dalam sebuah federasi regional yang disebut CONLACTRAHO, Konfederasi Pekerja Rumah Tangga Amerika Latin dan Karibia. Saat ini, organisasi anggota berasal dari 13 negara di kawasan tersebut, serta Kanada dan sebuah organisasi pekerja migran di Eropa. Organisasi ini bekerja untuk memperkuat organisasi pekerja rumah tangga di masing-masing negara dan di seluruh kawasan tersebut, untuk meningkatkan visibilitas pekerjaan ini dan berupaya menghapuskan eksploitasi, marginalisasi dan diskriminasi yang banyak dialami oleh pekerja rumah tangga. Organisasi ini memperhatikan keragaman sosial, budaya dan ekonomi di kawasan tersebut yang menghantarkan banyak perempuan indigenous, Mestiza dan Kulit Hitam mendapatkan pekerjaan di rumah orang lain.

Marcelina Bautista Bautista, Sekretaris Jenderal Konfederasi, menggambarkan kerja Federasinya: ‘Pekerja rumah tangga, yang hampir semuanya perempuan, memiliki masalah besar dalam membela hak-hak mereka; banyak yang tidak tahu situasi hukum; banyak yang bekerja terisolasi, tidak diperbolehkan bergabung dengan serikat dan dihalangi melakukan kontak dengan NGO pendukung. Banyak yang merupakan migran di dalam negara mereka sendiri atau berasal dari komunitas indigenous. Pada hari libur mereka, Minggu, mereka perlu pergi jalan-jalan atau mengunjungi keluarga dan anak-anak mereka jika mereka bisa; sehingga mereka tidak memiliki banyak waktu untuk mengorganisasi diri’.

Banyak majikan tidak memperlakukan pekerja rumah tangga sebagai ‘pekerja’ tetapi sebagai anggota rumah tangga inferior. Tetapi kita harus membuat perbedaan antara pekerjaan yang dilakukan oleh anggota keluarga dan pekerjaan yang dilakukan oleh orang-orang yang dipekerjakan sebagai pekerja berupah, yang padanya hak-hak pekerja harus implisit.

Di sebagian besar negara Amerika Latin terdapat undang-undang yang mengatur pekerjaan semacam ini, tetapi dengan hak yang lebih sedikit dari pada pekerja lain, misalnya, berkenaan dengan asuransi sosial. Seolah-olah pekerja rumah tangga bukan pekerja ‘sesungguhnya’. Kita perlu prakarsa baru untuk membuat pekerjaan ini terlihat dan dihormati dengan semestinya. Selain itu, sebagian besar undang-undang tersebut diskriminatif, tanpa perspektif gender, dan masih menyerap, bukan hanya secara budaya tetapi bahkan di dalam norma-norma yuridis itu sendiri, gagasan-gagasan tentang penghambaan atau perbudakan. Di Bolivia dan

Peru, undang-undang khusus untuk melindungi pekerja rumah tangga disahkan pada tahun 2003 setelah perjuangan panjang oleh organisasi-organisasi di kedua negara tersebut. Di Brasil, sebuah undang-undang baru disahkan pada tahun 2006. Namun sangat sulit untuk membuat undang-undang ini dihormati.

CONLACTRAHO mempromosikan kolaborasi dengan serikat pekerja karena kelompok-kelompok pekerja rumah tangga tidak dapat melakukannya sendiri. Banyak (tetapi tidak semua) mendapatkan dukungan dari serikat pekerja di negara mereka, dalam pelatihan politik, membantu dengan melobi untuk perubahan hukum, dan lain-lain ... Sebagian organisasi kami juga bekerja lintas negara, misalnya, bekerja sama dengan organisasi-organisasi di Republik Dominika tempat banyak migran berasal.

Sebagai sebuah federasi, CONLACTRAHO terus mempromosikan organisasi pekerja rumah tangga dan pekerja domestik dan bekerja ke arah peningkatan kapasitas dan keterampilan".⁴⁰



Lembar peserta 3.4 Perencanaan perubahan

Organisasi pekerja rumah tangga dan pendukungnya perlu bersatu dan bekerja bersama dengan cara yang terencana dengan baik selama satu jangka waktu untuk:

- Mendapatkan pengakuan pekerjaan rumah tangga sebagai pekerjaan seperti pekerjaan apapun lainnya.
- Memastikan penghormatan terhadap dan martabat pekerja rumah tangga.
- Mencapai kondisi kerja layak bagi pekerja rumah tangga.

Panduan ini memberikan informasi, studi kasus, dan ‘asupan pikiran’ mengenai dimensi kompleks pekerjaan rumah tangga di seluruh dunia. Sesi latihan terakhir panduan ini fokus pada perencanaan untuk perubahan. Sebagaimana anda akan ketahui dari pengalaman, perencanaan secara cermat penting untuk keberhasilan dalam upaya apapun. Ada banyak metode perencanaan yang dikembangkan oleh serikat pekerja, organisasi masyarakat sipil, lembaga pemerintah, organisasi internasional, komunitas riset dan bisnis – semua ini berbeda-beda, tetapi semuanya menggarisbawahi perlunya melibatkan semua mitra dan pelaku di dalam proses tersebut.

Pengorganisasian, pembentukan aliansi dan koalisi dan proses perencanaan untuk perubahan untuk kerja layak bagi pekerja rumah tangga hanya akan berhasil jika berorientasi pada tujuan dan partisipatif, dengan seluruh mitra – terutama sekali pekerja rumah tangga sendiri – memberikan kontribusi ide-ide dan pandangan berdasarkan pengalaman mereka yang unik dan berharga.

Daftar periksa: Perencanaan untuk perubahan

1. Apa yang ingin Anda capai? Identifikasilah tujuan yang jelas.
2. Identifikasilah peluang dan hambatan: Analisislah situasi tersebut.
3. Hal-hal apa yang akan mendukung Anda mencapai tujuan Anda (kekuatan dan peluang)?
4. Apa yang bisa menjadi kendala untuk mencapai keberhasilan (kelemahan dan ancaman)?
5. Berdasarkan analisis, tetapkan tujuan dan strategi Anda: Apa yang harus dicapai untuk mencapai tujuan? Bagaimana? Kapan?
6. Tetapkan jadwal (langkah demi langkah).
7. Siapa yang akan bertanggung jawab atas pelaksanaan? Apa yang harus mereka lakukan (tugas)?
8. Siapa yang akan memastikan bahwa semuanya berjalan sebagaimana seharusnya (pemantauan dan pengawasan)? Seberapa sering?
9. Apa sumber daya – orang, bahan, teknologi, uang – yang diperlukan untuk melaksanakan strategi-strategi? Biaya sumber daya ini seringkali digambarkan dalam bentuk anggaran. Apa yang sudah tersedia? Apa yang perlu didapatkan? Bagaimana? Buatlah jadwal yang realistis.
10. Bagaimana Anda akan menilai apakah sasaran telah terpenuhi dan tujuan tercapai (evaluasi)?

[Catatan Akhir]

28. Diadaptasi dari Public Services International (PSI): Women's educational modules (France, 1992).
29. Diadaptasi dari ILO: Organizing the informal economy: A training manual (Bangkok, 2008).
30. Lihat misalnya: Asia Pacific Forum on Women, Law and Development: Mobilise - Action and organizing with mobile phones: A guide for domestic workers organisations (Chiang Mai, 2010).
31. ILO: Situational analysis of domestic work in China (Beijing, 2009), http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/documents/publication/wcms_114261.pdf (diakses, 17 Nov. 2011).
32. C. Mather: Respect and Rights, Laporan dari Conference on Protection for Domestic Workers, Amsterdam, November 2006 (Amsterdam, IRENE dan IUF, 2008).
33. Domestic Workers' United (DWU): Profiles for the press, (New York, September 2007).
34. "Report during the Domestic Workers Organizing Strategy Workshop, 25-31 March 2007, Yogyakarta, Indonesia", dalam Committee for Asian Women (CAW): Manual for domestic workers: Organizing for a better future (Bangkok, 2009).
35. G. Menon dari Karnataka Domestic Workers' Union dikutip di Mather, C.: Respect and Rights, Laporan dari Conference on Protection for Domestic Workers, Amsterdam, November 2006 (Amsterdam, IRENE dan IUF, 2008).
36. ILO: Laporan National Conference of the Network of Domestic Workers in Thailand, Bangkok, 8-9 Oktober 2011 (Bangkok, 2011).
37. ITUC: "Interview with HKCTU chief executive, Elizabeth Tang", dalam ITUC OnLine (Brussels, September 2010).
38. C. Flores-Oebanda: "Addressing vulnerability and exploitation of child domestic workers: An open challenge to end a hidden shame", Makalah disampaikan untuk Experts Group Meeting on the Elimination of All Forms of Discrimination and Violence against the Girl Child, Florence, September 2006, (New York, UN Division for the Advancement of Women (DAW) dan UNICEF), <http://www.un.org/womenwatch/daw/egm/elim-disc-violgirlchild/ExpertPapers/EP.10%20%20Flores%20Oebanda.pdf> [15 Aug. 2010].
39. L. Obias: "Organizing domestic workers: The National Domestic Workers Alliance", in Scholar & Feminist Online, Barnard Centre for Research on Women (BCRW), Issue 8.1: Fall 2009 (New York), http://barnard.edu/sfonline/work/intro_02.htm; and NADW website: <http://www.domesticworkers.org/> [16 Juni 2011].
40. C. Mather: Respect and Rights, Laporan dari Conference on Protection for Domestic Workers, Amsterdam, November 2006 (Amsterdam, IRENE dan IUF, 2008).



SUMBER-SUMBER LAIN

Latihan untuk pengenalan peserta

Kegiatan A, B atau C mungkin berguna ketika memulai kursus atau pelatihan jenis apapun. Kegiatan-kegiatan tersebut akan membantu membuat semua orang mengetahui siapa yang hadir dan memulai berbicara tentang hidup mereka. Kegiatan-kegiatan ini juga bisa menjadi “pemecah kebekuan” yang efektif.

Kegiatan A: Perkenalan melalui wawancara

Tujuan	Untuk saling mengenal.
Durasi	Wawancara – 3 menit
	Perkenalan – 1 menit untuk masing-masing peserta

Tugas untuk Peserta:

Pilihlah seseorang yang Anda belum kenal dan carilah sedikit informasi tentangnya. Anda mungkin ingin membuat catatan untuk membantu Anda memperkenalkan pasangan Anda kepada orang lain. Pasangan Anda pada gilirannya akan memperkenalkan Anda.

Berikut ini beberapa poin sebagai pedoman:

- Nama dan nama panggilan?
- Dari mana dia berasal?
- Berapa lama dia bekerja sebagai apa (pekerja rumah tangga, aktivis serikat pekerja, dan lain-lain)?
- Di mana dia bekerja?
- Apa yang ingin dia dapatkan dari pelatihan ini?

Kegiatan B: Perkenalan melalui gambar

Tujuan	Untuk saling mengenal
Durasi	Pengarahan oleh pelatih: 2 menit
	Memilih gambar dan refleksi diri oleh peserta: 2 menit

Persiapan oleh pelatih: kumpulkan berbagai gambar berbeda dari majalah, kartu pos, dan lain-lain mengenai kepribadian, tempat, benda, bunga, buah, binatang, dan lain-lain. Mintalah masing-masing peserta untuk memilih satu yang dia anggap yang paling baik menggambarkan kepribadian, suasana hati atau cita-citanya.

Tugas untuk Peserta (maksimal dua menit masing-masing; satu menit jika ada lebih dari 15 peserta):

- Tuliskan nama dan nama panggilan Anda; perlihatkan gambar tersebut dan jelaskan mengapa Anda memilihnya.

Kegiatan C: Perkenalan melalui kelompok kecil (untuk lebih dari 30 peserta)

Tujuan	Untuk saling mengenal
Durasi	Pembagian kelompok dan diskusi: 3 menit
	Laporan kelompok: 5 menit untuk masing-masing pelapor/presenter

Pengarahan: mintalah peserta untuk membentuk kelompok-kelompok kecil (maksimum 6), memastikan bahwa anggota kelompok terdiri dari peserta yang tidak atau belum mengenal satu sama lain secara akrab.

Tugas untuk Peserta: Tugaskan seorang pelapor untuk mencatat tanggapan-tanggapan. Masing-masing anggota memperkenalkan diri. Berikut ini beberapa poin sebagai pedoman:

- Nama dan nama panggilan?
- Di mana dia bekerja?
- Berapa lama dia bekerja sebagai apa (pekerja rumah tangga, aktivis serikat pekerja, dan lain-lain)?
- Dari mana dia berasal?
- Apa yang ingin dia dapatkan dari pelatihan ini?

LEMBAR EVALUASI

Tulislah judul, tanggal dan tempat lokakarya, sesi-sesi atau modul-modul dan tujuan pelatihan:

Apakah Lokakarya/Sesi tersebut sesuai harapan Anda?		Ya	Sebagian	Tidak
Jika 'Sebagian' atau 'Tidak', mengapa?				
Apakah Lokakarya/Sesi tersebut mencapai tujuannya, sebagaimana dinyatakan di atas?				
Tujuan A		Ya	Sebagian	Tidak
Jika 'Sebagian' atau 'Tidak', mengapa?				
Tujuan B		Ya	Sebagian	Tidak
Jika 'Sebagian' atau 'Tidak', mengapa?				
Tujuan C		Ya	Sebagian	Tidak
Jika 'Sebagian' atau 'Tidak', mengapa?				

Bagaimana menurut Anda nilai untuk hal-hal berikut ini?					
		Sangat Bagus	Bagus	Biasa	Buruk
Dokumentasi					
Program					
Presentasi					
Panel					
Kerja kelompok					
Fasilitator/Pimpinan sesi/kelompok					
Tempat dan fasilitas					

Apa kesulitan, jika ada, yang Anda temui terkait dengan Lokakarya/Sesi tersebut? Jelaskan.

Apakah Anda memiliki saran/komentar?

Modul Tambahan 1

Pekerja Rumah Tangga Anak (PRTA)

Pekerja Rumah Tangga Anak

PANDUAN



Tujuan

Setelah menyelesaikan modul ini, peserta akan mampu:

- Mendefinisikan pekerjaan rumah tangga yang dilakukan oleh anak dan siapa pekerja rumah tangga anak
- Mengemukakan pandangan mengenai definisi, konsep dan pengertian mengenai pekerjaan rumah tangga yang dilakukan anak dan pekerja rumah tangga anak



Kegiatan

Kegiatan 1.1	Kata Bersambung (Permainan)
Kegiatan 1.2	Jejak Tubuh: Analisa Situasi PRTA (Permainan)
Kegiatan 1.3	Apakah ini PRTA? (Opsional)
Kegiatan 1.4	Presentasi mengenai PRTA



Alat

Alat Bantu Pelatihan 1.1	Lembar contoh kasus.
--------------------------	----------------------



Lembar peserta

Lembar Peserta 1.1	Pekerja Rumah Tangga Anak (PRTA)
Lembar Peserta 1.2	Analisa Situasi Anak di Pekerjaan Rumah Tangga: Mulai dari mana?
Lembar Peserta 1.3	Pekerjaan Rumah Tangga: Pelanggaran Hak Anak
Lembar Peserta 1.4	Konvensi 182 Penghapusan Pekerjaan Terburuk bagi Anak
Lembar Peserta 1.5	Konvensi 138 Usia Minimum Memasuki Dunia Kerja



Catatan untuk pelatih

- Manual ini ditujukan untuk 2 jam program pelatihan dan bisa dipersingkat jika dirasa perlu.
- Jika perlu lakukan analisa *need assessment* pada peserta sebelum pelatihan. Hal ini akan membantu memastikan poin-poin pelatihan yang dibutuhkan dan yang tidak. Sebelum pelatihan, pelatih dapat mengirim kuisisioner kepada peserta tentang apa yang telah dilakukan oleh organisasi tempat peserta bernaung khususnya tentang apa saja yang mereka telah lakukan tentang isu PRTA.



Usulan rencana pembelajaran

Sesi 1 Pekerja Rumah Tangga Anak

Durasi	3 hingga 4 jam
Waktu (menit)	Lembar peserta 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5
10	Pembukaan dan pengucapan selamat datang pada peserta
30	Kegiatan 1.1 Kata Berantai (Permainan)
45	Kegiatan 1.2 Jejak Tubuh (Kerja Kelompok)
20	Kegiatan 1.3 Apakah PRTA (Sesi opsional)
40	Kegiatan 1.4 Presentasi mengenai PRTA
30	Ringkasan dan umpan balik



Bahan and perlengkapan

- Papan flipchart dan ATK (spidol, kertas A4, flipchart)
- Kertas metaplan dan gunting
- Laptop dan LCD, jika ada.

Kegiatan



Kegiatan 1.1 Kata Berantai (Permainan)

Tujuan	Untuk menggali pengetahuan peserta mengenai PRTA
Durasi	40 menit



Bahan

- Flipchart



Lembar peserta

- Lembar Peserta 1.1 Pekerja Rumah Tangga Anak (PRTA)
- Lembar Peserta 1.2 Analisa Situasi Anak di Pekerjaan Rumah Tangga: Mulai dari mana?



Tugas

Permainan Kata Berantai: (30 menit)

Tulislah kata “pekerja rumah tangga anak” di dua flipchart dan kemudian bagilah peserta menjadi dua kelompok atau lebih, tergantung jumlah peserta. Mintalah mereka untuk berdiri sejejer didepan flipchart. Instruksikan tiap anggota kelompok secara bergiliran untuk menuliskan pendapatnya apa yang dia pahami mengenai pekerja rumah tangga anak. Ingatkan pada peserta bahwa tiap orang hanya boleh menuliskan secara singkat satu istilah atau dua kata pendek dan dilanjutkan oleh peserta lain hingga semua mendapat giliran. Setelah selesai, pelatih mengajak peserta mengulang dan membahas secara singkat apa yang telah ditulis oleh peserta khususnya mengenai perbedaan dan persamaan, apa yang dipahami oleh peserta mengenai pekerja rumah tangga anak. Kemudian, ringkaslah apa yang dimaksud dengan PRTA.



Kegiatan 1.2 Jejak Tubuh

Tujuan	Untuk menggambarkan lebih detail tentang situasi pekerja rumah tangga anak
Durasi	45 menit



Bahan

- Flip chart
- Spidol



Lembar peserta

- Lembar peserta 1.1: Pekerja Rumah Tangga Anak (PRTA).
- Lembar peserta 1.2: Analisa Situasi Anak di Pekerjaan Rumah Tangga: Mulai dari mana?



Tugas

Langkah 1: Jejak Tubuh Kerja kelompok – 20 menit

1. Bagi peserta pelatihan menjadi 4 kelompok, bila memungkinkan peserta dari wilayah yang sama.
2. Bagikan flip chart dan mintalah mereka menggambarkan jejak tubuh dari salah seorang relawan.
3. Jelaskan maksud dan tujuan permainan dimana tiap kelompok diajak untuk menulis di gambar jejak tubuh tadi dengan outline sebagai berikut:
 - a. Kepala: latar belakang pendidikan PRTA
 - b. Dada: perasaan dan gambaran emosi dari PRTA yang meminta bantuan dan pertolongan
 - c. Bahu dan tangan kanan: tugas dan pekerjaan yang dilakukan oleh PRTA di rumah majikannya
 - d. Tangan kiri: gaji yang diperoleh oleh PRTA
 - e. Pergelangan kiri: jumlah jam kerja PRTA
 - f. Kaki: Perlakuan majikan
 - g. Perut: kondisi kesehatan dan fisik
 - h. Kaki bawah: hal lain yang ingin ditambahkan, misalnya harapan, bakat dan keterampilan
4. Diluar bagian badan, mintalah peserta menulis kata pendek mengenai latar belakang sosial ekonomi PRTA dan bagaimana anak itu direkrut

Langkah 2: Curah pendapat (20 menit)

1. Mintalah masing-masing perwakilan kelompok untuk presentasi hasil kerja kelompoknya, masing-masing 5 menit dan kelompok lain dapat bertanya apa yang belum jelas dari kelompok yang melakukan presentasi.
2. Pelatih kemudian mencatat semua ide dan gagasan dari proses curah pendapat tersebut di flip chart dan memfasilitasi diskusi serta mendorong peserta menjelaskan gagasan mereka

Langkah 3: Ringkasan kegiatan (5 menit)

1. Fasilitator meringkas hasil diskusi dan umpan balik peserta



Kegiatan 1.3 Apakah ini Pekerja Rumah Tangga Anak (PRTA) (Opsional)

Tujuan	Untuk memberikan ruang debat dan pengetahuan peserta mengenai definisi PRTA
Durasi	20 menit



Bahan dan persiapan

- Kertas metaplan 2 warna
- Spidol untuk peserta menulis di meta plan
- *Flip chart*
- *Double tape*



Alat Bantu

- Alat Bantu Pelatihan 1.1 Lembar contoh kasus



Tugas

Langkah 1:

1. Bagilah peserta ke dalam 5 kelompok dan bagikan masing-masing 1 kertas lembar kasus yang sudah disiapkan. Mintalah setiap kelompok membaca kasusnya dan berdasarkan kasus tersebut kelompok memutuskan apakah kasus yang mereka analisa termasuk PRTA atau tidak.
2. Mintalah perwakilan kelompok mempresentasikan hasil diskusi mereka dalam flipchart dan undang peserta lain bertanya dan meminta klarifikasi
3. Kasus lain bisa dibuat sesuai kebutuhan dan situasi lokalitas
4. Ringkaslah hasil diskusi semua kelompok



Kegiatan 1.4 Presentasi mengenai Pekerja Rumah Tangga Anak

Tujuan	Memahami definisi pekerja rumah tangga anak
Durasi	40 - 80 menit



Bahan

- Slide



Lembar peserta

- Lembar Peserta 1.3 Pekerjaan Rumah Tangga: Pelanggaran Hak Anak
- Lembar Peserta 1.4 Konvensi 182 Penghapusan Pekerjaan Terburuk bagi Anak
- Lembar Peserta 1.5 Konvensi 138 Usia Minimum Dunia Kerja



Tugas

Langkah 1: Presentasi (20 menit)

1. Presentasikan slide lembar peserta 1.3, 1.4, 1.5 ke seluruh peserta dan mintalah mereka membandingkannya dengan apa yang telah mereka diskusikan pada kegiatan 1.1 dan 1.2 sebelumnya. .

Langkah 2: Merangkum poin-poin utama definisi PRTA (10 menit)

1. Tekankan sekali lagi bahwa sesuai aturan kebijakan pemerintah, bahwa PRTA merupakan bentuk pekerjaan terburuk untuk anak.



LEMBAR PESERTA



Lembar peserta 1.1 Pekerja Rumah Tangga Anak

Anak yang bekerja di sektor rumah tangga adalah salah satu bentuk pekerjaan anak yang tertua di Asia. Pekerja rumah tangga anak (PRTA) merupakan gambaran yang umum terjadi di banyak rumah tangga di Asia.

Forum Visayan, lembaga swadaya masyarakat asal Filipina yang bekerja pada isu PRTA menemukan fakta bahwa anak yang bekerja di sektor rumah tangga sangat besar dan mesin kehidupan yang tak terlihat bagi banyak rumah tangga di Filipina¹. Menurut Visayan, para perempuan muda berusia mulai 8 tahun banyak yang bekerja sebagai PRTA dan lebih menyedihkan lagi, mereka terjebak pada lingkaran perdagangan manusia. Sebagian besar anak-anak ini berasal dari keluarga petani miskin. Orang tua mereka secara sadar menyerahkan anak mereka ini kepada para rekruter dan majikan untuk memenuhi kebutuhan keluarga dengan harapan penghidupan yang lebih baik.

Data statistik menunjukkan ada sekitar 2.7 juta atau 26 persen rumah tangga di Filipina mempekerjakan pekerja anak baik di rumah tangga maupun ditempat usaha².

Di Indonesia, Internasional Labor Organization (ILO) melaporkan terdapat total 2.6 juta pekerja rumah tangga dimana 688.132 adalah pekerja rumah tangga anak. Menariknya, sebagian besar adalah anak perempuan seperti halnya terjadi juga di Sri Lanka dan di negara lain, mereka tinggal di rumah majikan. Anak-anak ini berada pada rumah tangga yang terisolasi dari keluarga mereka dan satu-satunya kesempatan bertemu keluarga adalah saat mengirim uang ke keluarga nya. Menurut survei pekerja anak³ yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik Kamboja berkolaborasi dengan ILO IPEC 2003, ada sekitar 27.950 PRTA di Phnom Penh yang tidak sekolah.

Sejarah Thailand mempekerjakan pekerja anak, dimulai pada masa RAMA V menurut Chawee Paenghom⁴, Child Labor Project Officer dari Yayasan Pengembangan Anak. Walau praktik perbudakan telah dihapus, praktik mempekerjakan anak masih dilakukan hingga saat ini. Seperti halnya di Filipina, praktik perdagangan anak di Thailand, banyak ditujukan untuk pekerjaan anak untuk sektor rumah tangga. Mayoritas dari anak ini menurut Paenghom berasal dari Myanmar, Laos, dan sebagian kecil dari Kamboja.

Meutia Hatta Swasono,⁵ Menteri Pemberdayaan Wanita Republik Indonesia menggambarkan potret jelas dari situasi PRTA yang mungkin juga dialami banyak anak di dunia yaitu:

“Sebagai pekerja yang tinggal di rumah majikan, mereka jauh dari rumah dan keluarga. Walau sering majikan terlihat seperti memberikan mereka makan dan akomodasi, para majikan tidak sepenuhnya melindungi kepentingan PRTA ini.”

Situasi PRTA ini sering digambarkan salah, ada persepsi bahwa mereka aman di rumah majikan karena tinggal dalam rumah.⁶ Hal ini bisa jadi benar bila PRTA tinggal bersama keluarga dekat - keluarga baik-baik yang berjanji melindungi mereka dan menyediakan makanan, akomodasi dan pendidikan.

- 1 Child Workers in Asia. 2004. Making the invisible visible: Advocacy for child domestic workers. Newsletter. Volume 20 (1/2). January-April
- 2 Oebanda, Ma Cecilia, Roland Romeo Pacis, and Virgilio Montano. 2001. The Kasambahay Child Domestic Work in the Philippines: A Living Experience. Quezon City: International Labour Office
- 3 Proceedings of the Southeast Asia Capacity Building Towards Sustainable Advocacy for Child Domestic Workers. 13-17 October 2003. Manila: Traders Hotel
- 4 Ibid
- 5 Meutia Hatta Swasono. 2005. Opening Speech delivered during the Validation Workshop cum Training of Trainers for Advocacy Manual on Child Domestic Workers. 27 September 2005. Jakarta: Ambhara Hotel.
- 6 Ibid

Pada awalnya, majikan mungkin tulus mempedulikan PRTA, tapi lama kelamaan ketulusan itu akan pudar dan yang ada kepentingan mereka lebih utama.⁷ Lebih buruk lagi, janji mereka untuk menjaga PRTA mungkin tidak hanya dilanggar tapi juga PRTA akan berada pada kondisi lebih buruk.

PRTA yang tinggal di rumah majikan, mereka bekerja rata-rata 15 jam sehari dan sering kali bekerja 24 jam siaga, 7 hari seminggu.⁸ Mereka diberi tanggung jawab yang banyak mulai dari bersih-bersih rumah, menyiapkan makanan, menjaga anak majikan, mencuci, menyetrika, menyiram tanaman dan lain-lain.

Intinya, PRTA mengalami kondisi pelanggaran hak yang parah, misalnya mereka menerima gaji yang dibawah standar yang ditetapkan oleh pemerintah. Di Filipina, mereka menerima Rp. 160.000 per bulan. Gaji mereka mungkin naik, namun tetap saja itu yang paling rendah diseluruh negeri. Banyak diantara PRTA ini dibayar dalam bentuk uang sekolah dibanding tunai.⁹ Namun, dibayar dalam bentuk uang sekolah tidaklah menjamin PRTA bisa bersekolah dengan baik karena kebanyakan PRTA lebih banyak berkorban untuk pekerjaan di rumah majikan.

Di Indonesia, PRT diupah kotor sekitar Rp. 150.000 hingga 200.000 per bulan. Jumlah itu jelas sangat tidak layak bila dibandingkan tenaga yang mereka keluarkan selama sebulan.

Banyak cerita tentang PRTA harus menanggung beban hutang yang besar kepada majikan dan perekrut untuk mengganti biaya transportasi dan perekrutan.

Mayoritas anak-anak ini aksesnya untuk pendidikan diabaikan karena lebih banyak bekerja di rumah dan majikan khawatir akan membayar biaya tambahan untuk sekolah.

Hanya sebagian kecil dari anak ini yang memperoleh akses terhadap kesehatan dan jaminan sosial. Ketika mereka sakit, kebanyakan majikan tidak membawa anak-anak ini ke dokter tapi hanya perawatan di rumah dan memberi obat seadanya.

Atas pelanggaran hak dasar ini, PRTA berada pada kondisi yang sangat rentan terhadap berbagai jenis perlakuan misalnya fisik, verbal dan pelecehan seksual.

Anak-anak ini sering kali dipukul oleh majikan atas kesalahan yang sepele dan lebih buruk lagi, mereka dibakar, dirantai, dan disiksa. The Visayan Forum berbagi cerita PRTA yang dipaksa meminum cairan kimia yang sebenarnya digunakan untuk pembersih toilet sebagai hukuman. Anak ini kemudian dilaporkan meninggal karena sakit perut akibat cairan kimia yang dia derita.

Walaupun bukan dianggap kejahatan serius, kata kasar yang diterima PRTA sering kali menyisakan trauma psikologis bagi mereka khususnya hilang percaya diri dan harga diri. Menurut Visayan,¹⁰ PRTA Filipina sering menerima cercaan setiap hari dari majikannya dengan pelabelan *tanga*, *gaga*, *bobo* (artinya "bodoh"), *batugan* (malas), *tarantada* (ceroboh), *walang pinag-aralan* (buta huruf), *bastos* (kasar), *malandi* (ganjen), *sinungaling* (pembongkaran) dan istilah yang melecehkan lainnya.

PRTA perempuan seringkali menerima pelecehan seksual (walau ada juga kasus, PRTA laki-laki dilecehkan oleh majikan laki-laki dan perempuan). Cerita yang umum sering terjadi adalah PRTA diminta memijat majikannya, awalnya hanya memberikan pijatan biasa, yang selanjutnya sang PRTA sering mengalami pelecehan seks dan lebih buruk diperkosa. Pada laporan yang dibuat oleh Department Kesejahteraan Sosial Kota Cebu Filipina, 80 persen korban pemerkosaan, hampir diperkosa dan bentuk pelecehan seksual lainnya yang melibatkan PRTA.¹¹ Namun, kasus pelecehan ini tidak berhenti disini saja, majikan perempuan malah memukuli PRTA perempuan karena dianggap menggoda suaminya.

Walau bahaya mengancam, banyak anak terpaksa harus terus bekerja sebagai PRTA karena bekerja di rumah tangga tidak perlu sekolah atau pelatihan seperti yang dikatakan oleh Cecilia Flores-Oebanda. Pekerjaan rumah tangga adalah dunia yang mudah dimasuki oleh anak, karena berbagai alasan, termasuk faktor sosial yang mendorong anak ini harus bekerja ke sektor rumah tangga:

7 Ibid

8 PRT

9 Oebanda, Ma Cecilia, Roland Romeo Pacis, and Virgilio Montano. 2001. *The Kasambahay Child Domestic Work in the Philippines: A Living Experience*. Quezon City: International Labour Office

10 Ibid

11 Oebanda, Ma Cecilia, Roland Romeo Pacis, and Virgilio Montano. 2001. *The Kasambahay Child Domestic Work in the Philippines: A Living Experience*. Quezon City: International Labour Office.

- **Kemiskinan** – Mayoritas PRTA berasal dari keluarga sangat miskin, mereka terpaksa bekerja untuk membantu ekonomi keluarga. Anak ini biasanya tidak memiliki pendidikan dan hidup pada kondisi yang kurang baik bagi perkembangan mereka. Karena terbatasnya kesempatan untuk berkembang, satu-satunya cara adalah bekerja pada suatu rumah tangga.
- **Faktor budaya** – gagasan budaya dan harapan orang tua yang beranggapan bahwa anak adalah milik mereka, jadi sebagai anak mereka wajib membantu orang tua, termasuk bekerja untuk membantu ekonomi keluarga. Kultur lain adalah masih banyak sikap permisif terhadap masuknya PRTA dalam rumah tangga.
- **Isu ketidaksetaraan gender** – Pekerjaan rumah tangga oleh anak terkait erat dengan isu gender. Banyak anak perempuan membantu keluarga untuk mengerjakan tugas rumah tangga. Keluarga lain juga percaya bahwa, anak laki-laki lebih cocok untuk sekolah dibanding perempuan. Praktik-praktik tadi sering kali menjadi justifikasi mengapa anak perempuan lebih banyak bekerja di sektor rumah tangga.

Memang tidak semua PRTA mengalami kondisi yang buruk, banyak dari mereka mendapatkan kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan derajatnya. Namun, cerita PRTA yang sukses tidak bisa mengalahkan kisah sedih yang dialami oleh PRTA yang berkali lipat jumlahnya. Kondisi ini tidak bisa dibiarkan, hak mereka untuk tumbuh kembang, perlindungan dan memiliki suara perlu dijamin, hak-hak ini telah dijamin dalam Konvensi PBB tentang Hak Anak.



Lembar peserta 1.2 Analisa Situasi Anak di Pekerjaan Rumah Tangga: Mulai dari mana?

Ketika merancang investigasi situasi anak dikondisi khusus misalnya sektor rumah tangga – **sangat penting melihatnya dari berbagai perspektif dimana anak dan orang dewasa mengalami kondisi perlakuan yang buruk**. Seperti yang sudah pernah kita ketahui, Pekerja Rumah Tangga Anak (PRTA) mengalami pelanggaran hak dalam banyak hal. Pelanggaran yang nyata adalah eksploitasi ekonomi seperti halnya jenis pekerjaan anak lainnya. Namun PRTA juga mengalami pengabaian, pelecehan dan kehilangan kesempatan perkembangan jati diri. Sebuah analisis yang berfokus hanya pada kondisi kerja namun mengabaikan kondisi isolasi anak di suatu rumah tangga dan kehilangan kesempatan sekolah tidak akan mendapat hasil yang komprehensif dan kondisi yang sebenarnya.

Sebuah kerangka analisis situasi kerja anak di rumah tangga perlu dipastikan dengan mempertimbangkan sebanyak mungkin aspek situasi anak.

Pertanyaan untuk analisa situasi kerja PRTA:

- Apakah anak dibayar atau tidak dibayar?
- Berapa mereka dibayar? Seberapa sering?
- Jika anak ini tidak dibayar penuh, kepada siapa sisa gaji diberikan? (orang tua, tante, perekrut, disimpan majikan?)
- Bagaimana anak ini direkrut? (oleh teman/tetangga atau oleh agen?)
- Apakah ada biaya uang muka diberikan kepada orang tua anak? Berapa?
- Apa implikasi uang muka ini? Apakah utang
- Apakah majikan pernah memotong upah? Jika ya, untuk apa potongan itu?
- Selain upah, apakah ada pernah diberikan dalam bentuk barang? Misalnya baju, obat, bila pernah, barang apa?
- Apakah pernah diberi hadiah atau tip? Berapa nilainya per tahun?
- Apakah ada kontrak tertulis atau hanya berdasarkan kesepakatan oral saja?
- Bagaimana persetujuan antara pekerja dan majikan dibuat?
- Siapa yang membuat persetujuan? (orang tua, perekrut, majikan, anak)?
- Apakah orang tua anak mengetahui dengan jelas dengan isi perjanjian?
- Apakah anak mengetahui dengan jelas dengan isi perjanjian?

Kondisi kerja

- Apa tugas PRTA di rumah?
- Bahaya apa yang potensial terjadi di rumah?
- Pernah ada PRTA yang mengalami kecelakaan kerja? Serius? Apa yang terjadi?
- Berapa lama PRTA bekerja?
- Apakah PRTA punya jam istirahat? Setiap hari? Setiap minggu?
- Apakah PRTA memiliki hari libur satu hari penuh? Dalam sebulan?
- Apakah PRTA punya kesempatan untuk bersantai? (dalam rumah/luar rumah) seberapa sering?
- Seberapa sering PRTA bisa keluar rumah, berapa lama?
- Apakah PRTA punya cuti tahunan? Berapa hari?
- Seperti apa kondisi hidup PRTA?

- Dimana PRTA tidur?
- Apa yang PRTA makan? Apakah makanan yang bergizi dan seimbang? Kapan? Seberapa sering?
- Berapa anggota keluarga dirumah?
- Seberapa besar rumah majikan?
- Fasilitas apa yang ada dirumah majikan? (Air, sanitasi)
- Dalam hal apa, PRTA mendapat perlakuan berbeda? (akomodasi, makan, fasilitas lain)
- Bagaimana PRTA diperlakukan oleh anggota keluarga majikan?
- Seberapa puas majikan terhadap PRTA?
- Apakah PRTA nya cukup disiplin?

Latar belakang sosial ekonomi PRTA

- Dimana rumah PRTA itu? Berapa pendapatan keluarganya?
- Bagaimana situasi keluarga PRTA? (ibu, bapak, bapak/ibu tiri)
- Apakah pekerjaan bapak dan anggota keluarga lainnya? Apakah ayah tidak bekerja?
- Apakah saudara PRTA lain juga bekerja?
- Siapa keluarga rumah tangga? Apakah ada anggota keluarga yang punya penyakit parah? Misalnya TBC, HIV-AIDS
- PRTA ini dari etnik mana? Apakah sama dengan etnik majikan?
- Apakah ada perbedaan ras antara PRTA dan majikan?
- Apakah ada perbedaan keyakinan antara PRTA dan majikan?
- Faktor apa yang mempengaruhi PRTA di wilayah anda? Pasar kerja, kemiskinan?
- Mengapa anak/orang tua memutuskan untuk jadi PRT?
- Dalam pengambilan keputusan sebelum jadi PRT, apakah anak dilibatkan?
- Apakah anak dan orang tua lain juga melakukan hal yang sama mengirim anaknya jadi PRT? Berapa banyak?

Dampak fisik, intelektual dan perkembangan psikologis anak saat bekerja

- Siapa yang paling dekat dengan PRTA di keluarga majikan? Diluar keluarga majikan?
- Apakah PRTA diinformasikan apa yang terjadi di luar rumah?
- Seberapa sering PRTA dapat menemui keluarganya? Berkomunikasi?
- Apakah PRTA punya teman sebayanya?
- Apakah PRTA pernah sakit? Seberapa sering?
- Apakah PRTA pernah mengalami kecelakaan? Misalnya?
- Jika PRTA sakit atau terluka, apa jenis perawatan yang diberikan?
- Apakah PRTA suka dengan kondisi kerjanya?
- Bagaimana mood PRTA, apakah senang atau sedih?
- Apakah PRTA berlaku baik?
- Bagaimana sikap PRTA terhadap majikan, orang tua dan lain-lain?
- Bagaimana anak ini merespon peringatan dari majikan? disiplin?
- Apakah anak ini menerima pelatihan, konseling dan instruksi dari majikan, selain dari tugas kesehariannya?

- Kelas berapa PRTA ini menyelesaikan sekolahnya?
- Apakah PRTA ini bisa menulis dan membaca?
- Apakah PRTA ini punya akses terhadap pendidikan non formal atau pelatihan?
- Apakah PRTA punya kesadaran tentang haknya?
- Apa yang dipikirkan oleh majikan tentang pendidikan dan sekolah?
- Apa persepsi dari orang tua, majikan dan PRTA itu sendiri tentang masa depan anak?
- Apa yang ingin dilakukan oleh PRTA dimasa depan?



Lembar peserta 1.3 Pekerjaan Rumah Tangga: Pelanggaran Hak-Hak Anak

United Nation Convention on the Rights of Children (Konvensi PBB tentang Hak-hak Anak) atau UN CRC membuat panduan norma-norma yang berguna untuk mengukur sejauh mana hak anak yang bekerja di sektor rumah tangga terekspos dari pelanggaran hak. Hak yang telah diatur dalam Konvensi ini termasuk:

- Non-diskriminasi, dalam hal etnik atau asal sosial, kelahiran dan status (pasal 2)
- Dipelihara oleh orang tua (pasal 7)
- Melindungi identitas, kewarganegaraan, nama dan ubungan keluarga (pasal 8)
- Menjaga komunikasi dengan keluarga/orang tua mereka jika terpisah tetap tinggal (pasal 9)
- Kebebasan berpendapat (pasal 13)
- Kebebasan berkumpul (pasal 15)
- Diperliha oleh orang tua atau orang tua angkat berdasarkan yang terbaik untuk anak (pasal 18)
- Perlindungan dari perlakuan fisik dan mental, diabaikan dan eksploitasi (pasal 19)
- Kondisi yang mendukung tumbuh kembang anak (pasal 27)
- Pendidikan (pasal 28)
- Istirahat, santai, bermain, dan rekreasi (pasal 23)
- Perlindungan dari eksploitasi ekonomi dan pekerjaan yang memberi akibat buruk pada perkembangan kondisi mental, fisik, dan spiritual anak (pasal 32)
- Perlindungan terhadap seluruh bentuk buruh eksploitasi seksual dan pelecehan seksual (pasal 34)
- Perlindungan dari penculikan, penjualan dan perdagangan orang (pasal 35)
- Perlindungan dari perlakuan kejam dan merendahkan martabat serta perampasan kemerdekaan yang sewenang-wenang (pasal 37)

Rendahnya pengakuan terhadap status PRTA dan peran keluarga yang khas yang terjadi pada ribuan PRTA, yaitu tersembunyi, tak terlihat dan tak dapat diakses oleh semua PRTA.

Mereka tersembunyi karena tak semua anak bisa bekerja di pasar, jalan, café dan tempat lain dimana mereka dapat berhubungan dengan orang awam, sementara PRTA bekerja dibalik pintu yang terkunci dirumah orang yang tak terlihat.

Mereka tak terlihat karena pekerjaan domestik adalah pekerjaan informal dan mereka tidak terdata pada statistik pekerja. Aspek lain dari ketidaklihatan mereka adalah ketidakjelasan status pekerjaan mereka dan kurangnya pengakuan terhadap profesi mereka sebagai pekerja atau pegawai.

Mereka tak tersentuh karena tidak seperti pekerja lain di pabrik, perkebunan, tempat kerja mereka adalah rumah privat, dimana masyarakat awam dan pegawai pemerintah tidak punya akses untuk mengawasi. Atas alasan tersebut, majikan mungkin melarang PRTA untuk bertemu dengan orang lain diluar rumah.

Karena PRT banyak yang tinggal terpisah satu dengan yang lain, mereka sulit dijangkau disatu lokasi. Oleh karena itu, sesi ini mendorong advokasi untuk penjangkauan PRTA untuk mengembalikan kesempatan yang mereka masih punya untuk berkembang dan mendapatkan kembali hak-hak mereka. Serta membuat profil mereka lebih terlihat dan bisa diakses.

Apapun kesulitannya, banyak kesempatan untuk meningkatkan situasi PRTA melalui advokasi yang ada. Sejumlah organisasi yang peduli atas pekerja anak telah memulai memberikan pendampingan melalui pemberian pendidikan informal dan rumah singgah termasuk untuk PRTA yang bisa menggunakan pengalaman mereka untuk merubah kebijakan dan kesadaran publik. Pembelajaran kunci dari situasi PRTA dalam sesi ini diantaranya:

1. Kurangnya kesadaran anak yang bekerja di rumah tangga orang terhadap hak-haknya yang dilanggar
2. Situasi kerja PRTA yang sangat berbeda khususnya tentang kondisi kerja mereka di ruang privat dan kurangnya pengakuan atas profesi mereka, yang menegaskan kembali bahwa advokasi khusus perlu dilakukan untuk membantu PRTA.
3. Peningkatan kehidupan PRTA tergantung pada perubahan sikap masyarakat awam dan kondisi privat, tanpa ini penegakan hukum tidak akan berhasil.



Lembar peserta 1.4 Konvensi 182

Konvensi ILO mengenai terkait Pelarangan dan Aksi Segera untuk Menghapus Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak

Selain UN CRC, Konvensi ILO 182 juga menetapkan instrumen hukum penting yang dimaksudkan untuk mengatasi masalah PRTA. Berikut ini ringkasan dari Konvensi 182. Selain Konvensi 182, Konvensi 38 juga instrumen hukum yang mengatur mengenai batasan usia untuk masuk dunia kerja.

Pasal 1

Setiap negara yang meratifikasi konvensi ini harus segera mengambil langkah nyata dan terukur untuk melarang dan menghapus bentuk-bentuk terburuk pekerja anak sebagai hal yang sangat genting.

Pasal 2

Untuk tujuan konvensi ini, istilah anak dimaksudkan adalah mereka yang berusia di bawah 18 tahun

Pasal 3

Untuk tujuan konvensi ini, istilah bentuk-bentuk terburuk pekerja anak meliputi:

- a. Segala bentuk perbudakan atau praktik menyerupai perbudakan misalnya penjualan dan perdagangan anak, jeratan hutang dan perbudakan dan kerja paksa, termasuk wajib militer untuk tujuan konflik perang.
- b. Pemanfaatan, penyediaan atau penawaran anak untuk pelacuran, untuk produksi pornografi, atau untuk pertunjukan-pertunjukan porno;
- c. Pemanfaatan, penyediaan atau penawaran anak untuk kegiatan terlarang, khususnya untuk produksi dan perdagangan obat-obatan sebagaimana diatur dalam perjanjian nasional;
- d. Pekerjaan yang sifat atau lingkungan di mana pekerjaan tersebut dilakukan dapat membahayakan, keselamatan atau moral anak-anak

Pasal 4

1. Jenis pekerjaan yang merujuk pada pasal 3 (d) harus ditentukan oleh kebijakan nasional oleh lembaga yang relevan setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja terkait dengan mempertimbangkan standar internasional khususnya paragraf 3 dan 4 dari Rekomendasi 1999 tentang bentuk-bentuk terburuk pekerja anak.

Pasal 5

Setiap negara setelah konsultasi bersama organisasi pengusaha dan pekerja terkait harus membuat mekanisme yang sesuai untuk mengawasi implementasi kebijakan yang memberi dampak pada Konvensi ini.

Pasal 6

1. Setiap negara harus membuat dan mengimplementasikan program aksi penghapusan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak sebagai agenda prioritas.



Pengaturan Usia Minimum untuk Masuk Dunia Kerja

Pasal 1

1. Setiap negara anggota yang meratifikasi Konvensi ini wajib membuat kebijakan nasional untuk memastikan penghapusan pekerja anak yang efektif dan mensosialisasikan secara luas mengenai usia minimum untuk masuk ke dunia kerja yang sepenuhnya untuk melindungi perkembangan fisik dan mental anak muda.

Pasal 2

1. Setiap negara anggota yang meratifikasi Konvensi ini harus secara rinci, sesuai amanat yang terkandung pada lampiran ratifikasi, mengatur usia minimum untuk masuk dunia kerja diseluruh wilayahnya dan sebagai alat pencatatan sesuai dengan pasal 4 hingga pasal 8 dari Konvensi ini, bahwa anak dibawah usia minimum seperti yang telah diatur, dilarang bekerja dan dipekerjakan dalam bentuk pekerjaan apapun.
2. Usia minimum yang ditentukan sesuai dengan paragraf 1 pasal ini, tidak boleh kurang dari usia wajib sekolah dan untuk kasus tertentu, tidak kurang dari 15 tahun.

Pasal 3

1. Usia minimum untuk memasuki berbagai jenis pekerjaan yang kondisinya membahayakan kesehatan, keselamatan dan moral anak muda tidak kurang dari 18 tahun.

Modul Tambahan 2

Mengelola Keuangan Keluarga

PANDUAN



Tujuan

Setelah sesi ini, peserta akan dapat:

1. Membuat anggaran keluarga untuk mencapai tujuan migrasi ke kota sebagai pekerja rumah tangga (PRT)
2. Mendefinisikan pengelolaan keuangan keluarga secara sederhana termasuk mengerti perbedaan antara kebutuhan dan keinginan



Kegiatan

Kegiatan 1.1	Memperkenalkan konsep penganggaran (<i>brainstorming</i> dan permainan)
Kegiatan 1.2	Mendefinisikan istilah “anggaran” (<i>brainstorming</i>)
Kegiatan 1.3	Memperkirakan pemasukan total keluarga Dewi (kerja kelompok)
Kegiatan 1.4	Menghitung pengeluaran keluarga Dewi dan bagian yang harus ditabung untuk tujuan (kerja kelompok)
Kegiatan 1.5	Mengidentifikasi cara-cara untuk menabung lebih banyak lagi (kerja kelompok)



Alat

Alat Bantu Pelatihan 1.1 Membuat anggaran keluarga

Alat Bantu Pelatihan 1.2 Kendala menabung



Lembar peserta

Lembar Peserta 1.1 Anggaran



Kegiatan 1.1 Memperkenalkan konsep penganggaran– 5 menit

Mulailah sesi ini dengan penyemangat kecil untuk memulai sesi. Berikan petunjuk berikut:

Saya akan membacakan sejumlah pernyataan. Jika menurut Anda pernyataan tersebut benar, silahkan berdiri. Jika tidak benar, tetaplah duduk atau segeralah duduk.

Lakukan uji coba permainan dengan 3 contoh berikut:

Berdirilah jika Anda _____.

- a. Suka makan es krim
- b. Berpakaian serba biru hari ini
- c. Berencana membelanjakan semua uang hari ini

Bacalah pernyataan-pernyataan berikut dengan cepat secara berurutan:

Berdirilah jika Anda _____.

- a. Memiliki tabungan uang pada saat ini
- b. Pernah menabung untuk sesuatu di masa lalu
- c. Berharap Anda memiliki tabungan uang
- d. Tahu berapa banyak uang yang Anda miliki di saku Anda saat ini
- e. Suka membelanjakan uang
- f. Memiliki rencana ke depan mengenai bagaimana Anda akan membelanjakan uang yang Anda miliki
- g. Berharap Anda memiliki uang lebih banyak
- h. Mengetahui jumlah uang yang Anda butuhkan untuk sepekan
- i. Mengetahui jumlah uang yang Anda butuhkan untuk sebulan
- j. Merasa yakin bahwa Anda dapat mencapai tujuan prioritas tabungan Anda

Setelah membaca semua pernyataan tersebut, katakan:

Pernyataan-pernyataan di atas sebagai cerminan dari cara kita mengelola penghasilan. Dalam sesi ini, Anda akan belajar tentang beberapa dasar untuk mengelola penghasilan yang disebut “PENGANGGARAN”. Anggaran akan membantu Anda memutuskan bagaimana membelanjakan uang Anda dengan cara yang membantu Anda mencapai tujuan Anda.



Kegiatan 1.2 Mendefinisikan istilah “anggaran” – 10 menit

Jelaskan:

Dalam sesi ini, kita akan mengulas cara-cara yang dapat Anda gunakan untuk membuat keputusan pengeluaran dan yang dapat membantu Anda menghemat uang untuk mencapai tujuan Anda. Angkat tangan Anda jika Anda pernah mendengar kata “anggaran”.

Tanyakan:

Apa itu anggaran?

Doronglah agar para relawan menyampaikan ide-ide mereka. Setelah 2-3 tanggapan, ulaslah definisi berikut. Pasanglah definisi tersebut pada flip chart.

Anggaran Adalah...

Anggaran adalah rencana yang memaparkan apa yang akan Anda lakukan dengan uang Anda.

Pasanglah sampel anggaran di halaman berikut untuk keluarga Dewi setelah 6 bulan.

Tanyakan kepada kelompok tersebut:

- Apa 3 bagian utama dari anggaran ini? [Pemasukan, pengeluaran, dan tabungan]
- Apa sajakah sumber-sumber pemasukan itu? [Penghasilan pertanian (menjual buah-buahan dan sayuran), penghasilan usaha (menjual selai), dan uang kiriman]
- Menurut Anda, mengapa penting untuk mencatat kiriman uang sebagai sumber pemasukan tersendiri? [Untuk membantu Anda mengurangi ketergantungan Anda terhadap kiriman uang dan membuat catatan yang lebih baik tentang bagaimana Anda membelanjakan kiriman uang Anda.]

Tanyakan pertanyaan-pertanyaan berikut:

- Pengeluaran apa yang merupakan keharusan (kebutuhan)? [Tagihan, makanan, transportasi, perawatan kesehatan/obat]

Anggaran Keluarga Dewi Setelah 6 Bulan Migrasi	
Pemasukan	Jumlah
Pemasukan Pertanian (Buah dan sayuran)	
Pemasukan Usaha (Menjual selai)	
Sub-total	
Lain-lain	
Uang Kiriman	
Total Pemasukan	
Pengeluaran	
Belanja Keperluan Rumah Tangga (Kebutuhan)	
Kebutuhan rutin	
Makanan	
Transportasi	
Perawatan Kesehatan/obat	
Komunikasi (Telepon)	
Lain-lain	
Sub-total (Kebutuhan)	
Belanja Opsional (Keinginan)	
Ponsel baru	
Pesta ulang tahun	
Sub-total (Keinginan)	
Total Pengeluaran	
Pemasukan – Pengeluaran	
Tabungan untuk mengembangkan usaha	

- Pengeluaran apa yang dibutuhkan yang bersifat opsional (keinginan)?[Ponsel baru, pesta ulang tahun]
- Apa pertanyaan Anda tentang bagian-bagian utama anggaran?



Kegiatan 1.3 Memperkirakan pemasukan total keluarga Dewi–15 menit



CATATAN

Untuk kelompok dengan kemampuan baca tulis rendah, pelatih dapat membacakan kisah tersebut dengan keras dan kemudian mengisi anggaran di selebar kertas flip chart besar. Jika peserta melek huruf, bentuklah 5 kelompok dan bagikan Bagian 1 kisah tersebut dan anggaran mini kepada masing-masing kelompok. Instruksikan kelompok-kelompok kecil tersebut agar membaca dan mengisi anggaran secara sesuai.

Ceritakan kisah berikut:

Anggaran Keluarga Dewi (bagian 1)

Pada akhir setiap bulan, suami Dewi membuat perkiraan pemasukannya dan bagaimana dia akan membelanjakan di bulan berikutnya. Bulan berikutnya, bulan Agustus, biasanya merupakan bulan yang bagus untuk usaha. Oleh karena itu, dia memperkirakan akan mendapatkan Rp. 1.000.000 dari penjualan buah-buahan dan sayuran. Dia juga berencana mendapatkan Rp. 300.000 dari penjualan selai nanas. Kemarin, dia berbicara dengan Dewi, dan Dewi akan mengirimkan Rp. 2.000.000 pada bulan depan.

Hentikan cerita tersebut dan tanyakan:

- Kapan suami Dewi membuat anggarannya? [Pada akhir setiap bulan, dia memperkirakan pemasukan dan bagaimana dia akan membelanjakannya di bulan berikutnya.]
- Berapa banyak pemasukan yang suami Dewi perkirakan akan didapatkannya pada bulan depan dari pemasukan pertanian? [Rp. 1.000.000]

Mintalah seorang relawan untuk menuliskan jumlah tersebut pada flip chart.

- Berapa banyak pemasukan yang akan diperoleh oleh suami Dewi dari penjualan selai? [Rp. 300.000]

Mintalah seorang relawan untuk menuliskan jumlah tersebut pada flip chart.

- Berapa banyak Dewi berencana mengirimi suaminya pada bulan depan? [Rp. 2.000.000]

Mintalah seorang relawan untuk menuliskan jumlah tersebut pada flip chart.

- Berapa banyak jumlah total uang yang keluarga Dewi rencanakan akan dapatkan selama bulan Agustus? [Rp. 3.300.000]

Mintalah seorang relawan untuk menuliskan jumlah tersebut pada flip chart.

- Bagaimana Anda menghitung jumlah tersebut? [Rp.100.000+Rp. 300.000+Rp. 2.000.000]

Pastikan semua peserta dapat menghitung jumlah tersebut. Di akhir langkah ini, flip chart harus terlihat seperti contoh di bawah ini.

Anggaran Keluarga Dewi Setelah 6 Bulan Migrasi	
Pemasukan	Jumlah
Pemasukan Pertanian (Buah dan sayuran)	1.000.000
Pemasukan Usaha (Menjual selai)	300.000
Sub-total	1.300.000
Lain-lain	
Uang Kiriman	2.000.000
Total Pemasukan	3.300.000
Pengeluaran	
Belanja Keperluan Rumah Tangga (Kebutuhan)	
Kebutuhan rutin	
Makanan	
Transportasi	
Perawatan Kesehatan/obat	
Komunikasi (Telepon)	
Lain-lain	
Sub-total (Kebutuhan)	
Belanja Opsional (Keinginan)	
Ponsel baru	
Pesta ulang tahun	
Sub-total (Keinginan)	
Total Pengeluaran	
Pemasukan – Pengeluaran	
Tabungan untuk mengembangkan usaha	



Kegiatan 1.4 Menghitung pengeluaran keluarga Dewi dan bagian yang harus ditabung untuk tujuan– 15 menit



CATATAN

Untuk kelompok dengan kemampuan baca tulis rendah, pelatih dapat membacakan kisah tersebut dengan keras dan kemudian mengisi anggaran di selebar kertas flip chart besar. Jika peserta melek huruf, bentuklah 5 kelompok dan bagikan Bagian 2 kisah tersebut dan anggaran mini kepada masing-masing kelompok. Instruksikan kelompok-kelompok kecil tersebut agar membaca dan mengisi anggaran secara sesuai..

Katakan:

Sekarang kita akan menghitung berapa suami Dewi berencana untuk membelanjakan pemasukannya (atau pemasukan keluarga) selama bulan Agustus.

Mintalah seorang relawan untuk mencatat pengeluaran pada flip chart saat Anda melanjutkan cerita tersebut:

Anggaran Keluarga Dewi (bagian 2)

Saat suami Dewi memperkirakan pemasukannya untuk bulan Agustus, dia mulai merencanakan bagaimana dia akan membelanjakan uang itu. Dia terlebih dahulu menyisihkan Rp.1.000.000 untuk mengembangkan usaha pengolahan makanan mereka. Untuk keperluan rutin, dia memperkirakan akan membelanjakan Rp. 100.000. Sewa bulanan sebesar Rp. 1.000.000. Untuk makanan, dia memperkirakan Rp. 400.000, untuk transportasi Rp. 100.000, dan obat-obatan anak-anaknya, Rp. 200.000. Meskipun dia menolak membeli barang elektronik baru, dia benar-benar ingin membeli ponsel anyar seharga Rp. 400.000. Anaknya akan memasuki usia 5 tahun, jadi dia berencana untuk mengadakan pesta ulang tahun. Dia menghabiskan Rp. 100.000.

Kemudian katakan:

Dengan pasangan, gunakan waktu 5 menit untuk menghitung total pengeluaran keluarga yang suami Dewi perkirakan selama bulan Agustus.

Berkelilinglah di sekitar ruangan dan pastikan menjawab pertanyaan peserta bila diperlukan. Setelah 5 menit, mintalah para relawan untuk menjawab pertanyaan berikut. Catat jumlahnya di flip chart.

- Berapa jumlah total yang suami Dewi rencana untuk dibelanjakan selama bulan Agustus? [Rp. 2.300.000]
- Bagaimana Anda menghitung jumlah ini? [Rp. 100.000 + Rp. 1.000.000 + Rp. 400.000 + Rp. 100.000 + Rp. 200.000 + Rp. 400.000 + Rp. 100.000]
- Berapa yang suami Dewi rencanakan untuk membeli kebutuhannya? [Rp. 1.800.000]
- Bagaimana Anda menghitung jumlah ini? [Rp. 100.000 + Rp. 1.000.000 + Rp. 400.000 + Rp. 100.000 + Rp. 200.000]
- Berapa yang suami Dewi rencanakan untuk belanja keinginannya? [Rp. 500.000]

Anggaran Keluarga Dewi Setelah 6 Bulan Migrasi	
Pemasukan	Jumlah
Pemasukan Pertanian (Buah dan sayuran)	1.000.000
Pemasukan Usaha (Menjual selai)	300.000
Sub-total	1.300.000
Lain-lain	
Uang Kiriman	2.000.000
Total Pemasukan	3.300.000
Pengeluaran	
Belanja Keperluan Rumah Tangga (Kebutuhan)	
Kebutuhan rutin	100.000
Makanan	1.000.000
Transportasi	400.000
Perawatan Kesehatan/obat	100.000
Komunikasi (Telepon)	200.000
Lain-lain	
Sub-total (Kebutuhan)	1.800.000
Belanja Opsional (Keinginan)	
Ponsel baru	400.000
Pesta ulang tahun	100.000
Sub-total (Keinginan)	500.000
Total Pengeluaran	2.300.000
Pemasukan – Pengeluaran	1.000.000
Tabungan untuk mengembangkan usaha	1.000.000

- Bagaimana Anda menghitung jumlah ini? [Rp. 400.000 + Rp. 100.000]
- Berapa yang suami Dewi harapkan akan peroleh untuk bulan tersebut dikurangi jumlah yang dia rencanakan untuk dibelanjakan pada bulan tersebut? [Rp.1.000.000]
- Bagaimana Anda menghitung jumlah ini? [Rp. 3.300.000 – Rp. 2.300.000]
- Berapa uang yang suami Dewi sisihkan untuk tujuan mengembangkan usaha pengolahan makanan mereka? [Rp. 1.000.000]

Pastikan semua peserta dapat menghitung jumlah tersebut. kemudian tanyakan:

- Apa kebutuhan tertentu untuk para anggota keluarga di dalam anggaran keluarga?
- Adakah perbedaan antara laki-laki dan perempuan, orang tua dan anak?



Kegiatan 1.5 Mengidentifikasi cara-cara untuk menabung lebih banyak lagi (kerja kelompok)

Tanyakan:

- Apa kendala yang bisa Anda hadapi dalam menabungkan sebagian kiriman uang Anda?

Catatlah jawaban peserta pada flip chart kosong. Beberapa sampel tanggapan tercantum di bawah ini:

Kendala Menabung

- Uang kiriman tersebut hampir tidak cukup untuk memberi makan keluarga saya dan membayar kebutuhan dasar
- Uang kiriman saya tidak rutin
- Saya harus menggunakan semua uang kiriman saya untuk membayar hutang
- Saya tidak punya penghasilan lain selain uang kiriman tersebut
- Teman-teman dan tetangga saya meminta uang kepada saya karena mereka tahu saudara saya ada di luar negeri

Pisahkan peserta menjadi 4-5 kelompok. Jelaskan:

Untuk kegiatan terakhir, Anda akan bekerja dengan kelompok Anda untuk membuat daftar solusi atau tips untuk mengatasi 1 kendala yang telah kita daftar tersebut. Setelah Anda membuat daftar solusi, kelompok Anda harus membuat gambar yang menggambarkan 1-2 solusi untuk mengatasi kendala tersebut. Anda memiliki waktu 10 menit untuk kegiatan ini.

Bagikan 1 potong kertas flip chart, spidol, dan kartu catatan kepada masing-masing kelompok.

Setelah 10 menit, mintalah mereka untuk memasang gambar mereka di dinding. Ajaklah semua peserta untuk berkeliling sambil melihat gambar.



CATATAN

Jika tidak ada dinding untuk menggantung gambar, Anda dapat menempatkan gambar-gambar di lantai secara melingkar. Ajaklah para peserta untuk berdiri melingkar (di sekitar gambar) dan mintalah mereka untuk perlahan-lahan berjalan ke kanan dan mengamati masing-masing gambar.



Untuk belajar bagaimana masing-masing tokoh kita tersebut mendapatkan manfaat dari pencatatan uang mereka, lihat halaman 19 di Panduan Cerdas Anda.

Simpulkan sesi ini dengan menanyakan:

- Apa hal paling penting yang Anda pelajari dalam sesi ini?



LEMBAR PESERTA



Lembar peserta 1.1 Anggaran

Definisi: **“Anggaran adalah sebuah rencana yang menggambarkan apa yang akan anda lakukan dengan uang anda”.**

Anggaran merupakan alat yang sederhana bagi semua orang, kaya atau miskin, dapat menggunakannya untuk mengelola uang. Sebuah anggaran bertindak selaku rencana utama untuk masa depan. Anggaran adalah peta yang akan dapat membantu anda mencapai mulai dari mana anda sekarang ke titik sasaran keuangan. Sasaran keuangan dapat dibuat untuk jangka pendek, seperti menyelesaikan hutang, memenuhi kebutuhan sehari-hari tanpa meminjam, membayar iuran sekolah, atau menabung untuk kebutuhan dan keinginan khusus. Sasaran keuangan dapat juga dibuat untuk jangka panjang, seperti menabung untuk sebuah rumah atau untuk masa pension. Menyusun anggaran akan membantu mengalokasikan sumber daya untuk mencapai beberapa sasaran.

Anda dapat melakukan tiga hal dengan uang anda: menghabiskan uang tersebut, menabung uang tersebut, atau menginvestasikan uang tersebut:

- Anda menghabiskan uang untuk kebutuhan harian, seperti makanan, perumahan, transportasi, pakaian, layanan kesehatan, pengembalian hutang, kebebasan dalam pengeluaran seperti the, film dan liburan.
- Anda menyimpan uang untuk situasi darurat yang tak terduga, peluang yang tak terduga, atau untuk memenuhi sasaran-sasaran keuangan jangka-menengah.
- Anda menginvestasikan uang anda dalam usaha ventura untuk mendapatkan pendapatan dalam jangka waktu panjang.
- Saran yang terbaik tentang bagaimana mengelola tiga bagian ini kedalam kehidupan keuangan anda, adalah mudah untuk mengatakan tetapi sulit untuk dijangkau:

*Pengeluaran bijaksana,
Menyimpan secara rutin,
Berinvestasi secara bijaksana.*

Tiga hal tersebut diatas merupakan fundamental pengelolaan uang. Anggaran akan membantu anda untuk mengalokasikan uang anda atas kategori-kategori dan membuat pembuatan keputusan harian untuk uang anda sehingga pembuatan keputusan keuangan menjadi sedikit lebih mudah.

“Anggaran yang baik membantu anda untuk membayar apa yang anda butuhkan dan menabung untuk sesuatu yang anda ingin kan dalam hidup.”

Keuntungan membuat anggaran Anggaran:

- Memudahkan pembuatan keputusan tentang pengeluaran dan tabungan
- Mendorong pengeluaran yang berhati-hati
- Mendorong disiplin menabung
- Jika diikuti akan membantu anda mengontrol uang anda.

Bagaimana anda Membuat anggaran?

1. Catat Pendapatan dan Pengeluaran Anda

Langkah pertama adalah untuk mencatat dengan baik uang yang diterima keluarga (pendapatan dari berbagai sumber), dan uang yang keluar (pengeluaran). Kemudian anda dapat menggunakan informasi ini untuk membuat laporan arus kas yang menunjukkan dari mana uang tersebut datang dan kemana uang itu pergi dalam satu periode tertentu. Dengan kata lain, laporan arus kas menelusuri aliran pendapatan anda. Menganalisa laporan arus kas dapat membantu anda untuk menggambarkan apakah pengeluaran-pengeluaran anda lebih besar dari pendapatan anda. Analisa ini membantu anda mengidentifikasi mana bagian pengeluaran yang dapat anda kurangi dan cara-cara bagaimana anda dapat menabung lebih.

Untuk membuat laporan arus kas, pilih periode terbaru – minggu atau bulan – untuk analisa. Susun semua daftar sumber dan jumlah pendapatan selama periode ini. Jumlah pendapatan anda harus memasukan informasi semua jenis pendapatan yang bersinggungan dengan keluarga anda; gaji anda setelah dipotong, rata-rata pendapatan usaha, pendapatan pasangan anda, pendapatan anggota keluarga yang lain, pendapatan sewa, kiriman uang dan sumber-sumber pendapatan lainnya. Jika anda memiliki sumber pendapatan yang hanya masuk secara periodic (misalnya setiap kuartal, atau dua kali dalam satu tahun), anda dapat melakukan perkiraan berapa besar jumlahnya sepanjang tahun, dan membagi menjadi 12 untuk menentukan berapa besar dari pendapatan setiap bulannya.

Kemudian, susun daftar pengeluaran-pengeluaran anda, termasuk keperluan (makanan, perumahan, pakaian, transportasi, dll.), pembayaran hutang, dan pengeluaran optional. Jangan masukan pengeluaran luar biasa atau pengeluaran satu-waktu, hanya pengeluaran-pengeluaran ini yang biasanya anda miliki selama periode ini.

Akhirnya, kurangi jumlah pengeluaran dari jumlah pendapatan. Hasilnya adalah pendapatan bersih – perbedaan antara pendapatan anda dan pengeluaran anda selama periode.

Ulangi catatan anda sepanjang beberapa periode (minggu atau bulan) sehingga anda dapat mengidentifikasi perbedaan antara satu periode dengan periode lain dan mengetahui fluktuasi dalam pendapatan dan pengeluaran. Kapan anda menghabiskan lebih banyak uang yang anda miliki sebagai pendapatan? Kapan pendapatan anda lebih tinggi? Apakah anda dapat menabung lebih banyak selama periode-periode tersebut? Kapan pengeluaran anda lebih tinggi? Pengeluaran rutin apa yang anda miliki? Apakah ini merupakan pengeluaran yang perlu?

2. Buatlah kategori anggaran yang tepat untuk anda

Jika anda telah melakukan perkiraan atas pendapatan bersih anda (langkah 1 diatas), langkah selanjutnya adalah untuk memikirkan tentang kategori yang tepat untuk anggaran anda. Anda harus memutuskan seberapa spesifik atau seberapa umum untuk membuat setiap kategori. Buatlah sesederhana mungkin. Dua hal yang paling mendasar dalam kategori anggaran adalah pengeluaran dan tabungan. Figur 1 menunjukkan beberapa item spesifik dari didalam kategori-kategori ini.

Figur 1: Kategori Anggaran yang Mungkin

Pengeluaran	Tabungan
- Keperluan (biaya rumah, biaya sekolah, kesehatan, listrik/air, makanan, transportasi, pakaian) - Pengelolaan Hutang (pinjaman, sewa beli, hutang lainnya) - Pengeluaran tertentu/pilihan (hiburan, sumbangan sosial)	- Dana darurat - Tabungan jangka pendek - Tabungan jangka menengah - Tabungan jangka panjang

3. Tetapkan Sasaran-Sasaran Keuangan Anda

Sasaran-sasaran keuangan dapat bervariasi – mulai dari memenuhi kebutuhan dasar, untuk menghindari hutang, untuk pendidikan anak-anak, untuk membeli rumah. Beberapa diantaranya harus dipenuhi secara cepat, yang lainnya adalah harus dipenuhi dalam jangka panjang. Ketika anda telah menetapkan prioritas sasaran-sasaran keuangan, tetapkan biaya untuk masing-masing dan tetapkan jangka waktu untuk mencapainya. Kemudian, perkirakan berapa besar yang harus anda alokasikan dalam tabungan setiap bulan untuk mencapai masing-masing sasaran tersebut. Jika jumlah ini adalah nilai yang lebih besar dari apa yang mampu anda penuhi, buatlah penyesuaian – memperpanjang waktu yang anda butuhkan untuk menabung jumlah yang diinginkan, kurangi biaya, atau ubah sasaran keuangan.

Figur 2 memberikan contoh sasaran-sasaran keuangan. Sebagai contoh, anda ingin menabung Rp.3,000,000 setiap bulan untuk sasaran jangka pendek anda. Melihat pada uang yang tersedia untuk tabungan, jelas sekali terjadi kekurangan. Dengan pengeluaran dan pendapatan anda saat ini, anda tidak dapat menabung sebanyak yang anda inginkan setiap bulannya. Anda dapat menyesuaikan sasaran tabungan anda, menabung lebih sedikit untuk setiap sasaran dan memperpanjang waktu anda untuk mencapainya. Dan, anda akan berusaha keras mencari pengeluaran yang bisa dipotong untuk memberikan kebebasan lebih atas pendapatan anda untuk menabung.

Figur 2: Sasaran-Sasaran Keuangan Jangka-Pendek

Sasaran	Biaya	Kapan?	Tabungan per bulan
1) Perbaikan Rumah	Rp. 4,000,000	Dalam 24 bulan	Rp. 166,666
2) Biaya Sekolah	Rp. 2,400,000	Dalam 6 bulan	Rp. 400,000
3) Biaya Operasi Anak	Rp. 20,000,000	Dalam 4 bulan	Rp. 5,000,000
Total tabungan yang dibutuhkan per bulan: Rp. 5,566,666			

4. Alokasikan pendapatan anda berdasarkan kategori anggaran

Jika laporan arus kas anda memberikan perkiraan yang rinci dan baik tentang pendapatan dan pengeluaran anda saat ini, anda harus mampu melakukan identifikasi peluang untuk mengurangi pengeluaran dan menabung lebih banyak. Ketika anda melakukan alokasi pada setiap kategori anggaran, tetapkan prioritas anda dan sasaran-sasaran keuangan. Jika anda tidak memiliki pendapatan yang cukup untuk membayar keperluan harian, membayar hutang dan menabung untuk sasaran-sasaran khusus, anda tahu bahwa anda perlu melakukan penyesuaian pada anggaran anda. Anda dapat mengurangi biaya-biaya anda (sebagai contoh, menggunakan lebih sedikit material dengan harga tinggi untuk memperbaiki rumah anda) atau memperpanjang waktu untuk mencapai sasaran-sasaran anda (berikan anda waktu 18 bulan dibandingkan 12 bulan untuk menabung bagi perbaikan rumah). Anggaran yang dibuat harus realistis. Lihat Figur 3 sebagai contoh anggaran.

Figur 1: Kategori Anggaran yang Mungkin

Pengeluaran		Tabungan	
• Keperluan (rumah, makanan, dll.)	60%	• Dana darurat	10%
• Pembayaran hutang	10%	• Tabungan jangka pendek	5%
• Pengeluaran pilihan	10%	• Tabungan jangka panjang	5%
• Total pengeluaran:	80%	• Total tabungan:	20%

Faktor-Faktor Lain Apa Lagi yang Dapat Mempengaruhi Anggaran Anda?

1. Kepribadian Uang Anda

Perilaku anda dimasa lalu dalam mengelola uang adalah refleksi dari kepribadian uang anda. Apakah anda seorang penimbun? Pemboros? Penghindar (seperti orang yang akan mengeluarkan dengan mudah tetapi hanya tahu sedikit tentang uang)? Penumpuk kekayaan? Pegambil resiko? Atau penghindar resiko?

Banyak orang adalah percampuran lebih dari satu kepribadian. Mengetahui “kepribadian” anda dapat membantu anda untuk meniadakan kecenderungan yang akan terjadi dalam mencapai sasaran-sasaran keuangan anda.

2. “Tahap Keuangan” dalam Hidup Anda

Jumlah uang yang masuk dan jumlah uang yang anda alokasikan untuk pengeluaran, tabungan atau investasi bervariasi sesuai dengan tahap kehidupan yang berbeda. Ketika anda muda, anda akan mengeluarkan uang anda lebih banyak untuk pendidikan dan kejadian sosial. Ketika anda menginjak usia setengah tua, anda akan dapat menabung lebih banyak. Jika anda menjadi tua, menurunnya pendapatan akan memaksa anda untuk menabung lebih sedikit dan pengeluaran lebih besar. Ketika anda menyusun anggaran, pikirkan tentang tahap keuangan dari hidup anda.

Sepanjang waktu, merubah lingkungan akan mensyaratkan anda untuk memperbaiki anggaran anda. Jika pendapatan anda meningkat, anda dapat mengalokasikan untuk menabung lebih banyak. Jika pendapatan anda menurun, anda mungkin akan menabung lebih sedikit untuk membayar keperluan-keperluan dasar. Jika anda memiliki anak lagi, maka anda perlu menabung lebih banyak untuk makanan dan pendidikan. Jika harga kebutuhan dasar meningkat lebih cepat dari pendapatan, anggaran anda perlu disesuaikan. Monitor anggaran anda secara rutin sehingga anda dapat siap untuk menyesuikannya dalam menanggapi perubahan keadaan.

Perencanaan anggaran yang baik kadang-kala dapat juga gagal. Kegagalan biasanya terjadi karena (1) situasi darurat yang serius (bencana alam atau sakit mendadak) yang memaksa pengeluaran yang tidak terencana; (2) tidak ada komitmen atau disiplin-diri dari diri anda sendiri atau anggota keluarga anda; atau (3) sasaran keuangan yang tidak realistis. Untuk situasi darurat, anda dapat melindungi diri anda dari dampak negative yang kejadian yang tidak diinginkan dengan menciptakan dana darurat yang merupakan bagian dari anggaran anda. Mengingat anda belajar dan memahami tentang uang dan keuangan, anda akan dapat menetapkan sasaran-sasaran keuangan yang lebih realistis dan disiplin-diri untuk mencapai sasaran-sasaran keuangan tersebut.

Bagaimana anda akan tetap berada pada anggaran anda? Disiplin! Menyusun anggaran adalah pembicaraan yang sederhana. Setiap orang dapat melakukannya. Tetapi mengikuti anggaran, dan tetap sesuai dengan anggaran tersebut, bisa menjadi lebih berat. Hal ini membutuhkan disiplin! Anda harus menghormati setiap bagian anggaran, mulai dari membangun sasaran-sasaran keuangan, untuk mengontrol pengeluaran anda, untuk menghormati komitmen anda untuk menabung. Panduan berikut ini akan membantu anda untuk menemukan disiplin yang anda perlukan untuk setiap aspek dari anggaran anda.

Untuk menetapkan sasaran-sasaran keuangan anda:

- Tetapkan sasaran jangka-pendek dan sasaran jangka-panjang untuk uang anda
- Tetapkan sekurangnya satu sasaran untuk anda dan keluarga anda yang dapat anda capai dalam waktu singkat sebagai penghargaan atas kebiasaan menabung dikeluarga anda
- Kaji ulang sasaran-sasaran keuangan dan anggaran dari waktu ke waktu

Untuk pengeluaran:

- Kurangi apa yang “keluar” sebagai kunci untuk membentuk tabungan. Pengeluaran yang bijaksana membantu anda menabung.
- Buatlah daftar semua cara yang mungkin dilakukan untuk mengurangi pengeluaran pada pengeluaran harian anda. Anda dapat menabung lebih banyak dari waktu ke waktu dengan memangkas pengeluaran rutin dari pada memotong satu kegiatan dalam jumlah besar.

- Tetap telusuri pada berapa besar anda habiskan untuk semuanya.

Untuk Tabungan:

- Menabung Lebih Dulu! Ikuti aturan 10 persen – menabung 10% dari pendapatan keluarga anda. Satu strategi adalah menabung lebih dulu dan kemudian pikirkan tentang bagaimana mengeluarkan sisanya. Lebih mudah diucapkan dari perbuatan, strategi ini adalah cara yang baik untuk mencapai sasaran-sasaran keuangan anda.
- Tabung 3-6 bulan pengeluaran keluarga untuk dana darurat pada tempat yang aman sebelum anda mengalokasikan tabungan untuk keperluan lain. Hal ini akan melindungi anda jika ada keluarga yang sakit atau tidak bekerja dan mengurangi ketergantungan anda atas hutang jangka pendek untuk memenuhi kebutuhan darurat anda.
- Jauhkan tabungan dari jangkauan. Jika anda menyimpan tabungan anda dirumah, anda akan memiliki tekanan dari anggota keluarga anda untuk mengeluarkan uang tersebut untuk rekreasi.

Untuk investasi:

- Ketika anda menetapkan investasi, identifikasi lingkungan dan psikologi resiko yang terkait. Anda dapat berpikir tentang resiko sebagai kesempatan, dan bertanya, “Apa kesempatannya apakah saya akan mendapatkan keuntungan yang besar atau menderita kerugian besar? “ Tetapi aspek kedua resiko adalah lebih penting, “Apa konsekuensi dari resiko yang diambil? “ Dengan kata lain, apa yang akan terjadi dengan saya jika investasi ini gagal?
- Bayangkan toleransi anda terhadap resiko tersebut. Ingat kesempatan-kesempatan lain dalam kehidupan anda yang melibatkan mengambil resiko. Bagaimana anda mengatasinya? Bagaimana perasaan anda?

C. Tabungan: Anda Dapat Melakukannya!

Definisi Tabungan

Tabungan adalah uang yang seseorang atau keluarga sisihkan untuk digunakan dimasa depan. Kunci untuk pengelolaan keuangan yang baik, tabungan membantu seseorang dan keluarga untuk mengelola resiko, berhadapan dengan situasi darurat, pendapatan yang luncur, membangun asset, dan mencapai sasaran-sasaran keuangan.

Alasan Menabung

Seringkali orang miskin membutuhkan sejumlah uang yang lebih besar dari apa yang mereka miliki ditangan mereka. Kebutuhan akan hal ini “berguna dengan jumlah lump sum yang lebih besar” muncul sesuai lingkaran kejadian kehidupan seperti kelahiran, pendidikan, pernikahan dan kematian, dari situasi darurat, dan dari mencari kesempatan untuk melakukan investasi pada asset atau usaha. Cara yang dapat dipercaya dan berkelanjutan untuk mencapai jumlah ini adalah dengan membangunnya, dengan cara bagaimanapun, dari tabungan mereka.

Anda dapat menggunakan tabungan untuk memenuhi kebutuhan yang terduga dan kebutuhan tidak terduga. Tabungan membantu melancarkan arus kas, memungkinkan untuk melakukan pengeluaran pilihan, dan melakukan investasi asset dan usaha. Dalam situasi darurat dan krisis, tabungan memungkinkan anda untuk menjawab secara cepat dan mencegah kehilangan pendapatan atau property.

Tabungan memainkan peran dalam mencapai sasaran-sasaran keuangan. Hal ini bisa termasuk sasaransasaran jangka-pendek (minggu atau bulan) seperti membeli persediaan untuk usaha atau membayar iuran sekolah, sasaran jangka-menengah (1-3 tahun) seperti pengeluaran peningkatan rumah atau kunjungan kepada keluarga; atau sasaran jangka-panjang (diatas tiga tahun), seperti membeli rumah atau tabungan masa pensiun.

Cara untuk Menabung

Anda dapat memilih menabung melalui lembaga formal, semi-formal atau informal, dan dalam bentuk tunai dan non-tunai.

Bentuk tabungan non-tunai adalah asset, seperti perhiasan atau hewan ternak yang akan dengan cepat dan mudah dikonversikan menjadi uang tunai dan biasanya bisa menjaga harga mereka. Tanah juga merupakan asset yang dapat anda investasikan dan menyimpang tabungan. Tanah menjaga harga namun lebih sulit untuk dijual dan dibeli dibandingkan dengan hewan ternak.

Tabungan informal termasuk menabung uang tunai dirumah, yang menjaga uang tunai mudah diakses dan memungkinkan anda untuk menghindari biaya-biaya transaksi yang terkait dengan tabungan pada lembaga formal. Bentuk tabungan informal ini memiliki dua bentuk kerugian; godaan untuk menghabiskan uang dan resiko kecurian. Anda perlu memiliki disiplin yang kuat baik untuk menghindari pengeluaran dengan tabungan ini dari diri anda sendiri dan menolak permintaan dari anggota keluarga yang lainnya. Lebih jauh lagi, uang yang disimpan dirumah tidak menghasilkan bunga, dan kemudian akan kehilangan nilai dari waktu ke waktu.

Tabungan semi-formal mencakup kolektor tabungan dan mekanisme tabungan kelompok, termasuk arisan, bank desa, kelompok tanggung renteng. Sudah lazim dan sederhana, mekanisme kelompok mendorong disiplin, Cermat dan dukungan antar sesama anggota. Keuntungan arisan adalah dimana setiap anggota menerima uang dalam bentuk lump sum pada satu waktu, tanpa ada pembayaran pinjaman atau bunga. Namun demikian, keterbatasannya adalah bahwa biasanya anggota tidak mendapatkan bunga atas uang yang telah ditabung. Kelompok swadaya masyarakat meminjam dari tabungan kolektif dengan kewajiban untuk membayar dengan bunga, tetapi mereka juga menerima deviden secara periodic/berkala. Keterbatasan kelompok tabungan termasuk kelompok yang tidak stabil, ketidaksepakatan antar anggota, dan akses dana yang terbatas.

Tabungan formal diantaranya lembaga keuangan, termasuk bank, credit union, koperasim kantor pos atau lembaga keuangan mikro, dan menawarkan opsi lainnya yang lebih luar untuk tabungan tunai. Tabungan pada lembaga keuangan ini biasanya aman dan mendapatkan bunga. Institusi ini menawarkan berbagai jenis rekening tabungan yang disesuaikan dengan kebutuhan keuangan yang berbeda. Akan tetapi, persyaratan untuk membuka rekening dan memelihara rekening tersebut seperti minimum deposit, fee pengguna, dan persyaratan pencairan bisa menjadi mahal. Persyaratan-persyaratan ini sangat menantang jika anda membuatnya lebih kecil, penyetoran dan penarikan yang lebih sering. Keterbatasan jam kerja bank bisa menjadi kesulitan anda untuk mengakses uang anda secara cepat dalam kasus darurat. Akhirnya, disaat bank gagal, orang-orang cenderung kehilangan kepercayaan terhadap mereka.

Opsi Menabung pada Lembaga Keuangan Formal

Lembaga Keuangan Formal menawarkan berbagai variasi produk tabungan

Tabungan Regular (rekening tabungan) adalah jenis yang paling banyak digunakan untuk transaksi regular karena waktu dan jumlah penyetorannya yang fleksibel. Pencairannya biasanya juga fleksibel, meskipun kadang kala anda perlu memberitahukan pemberitahuan lebih awal beberapa hari sebelumnya. Biasanya, anda diijinkan untuk menentukan jumlah transaksi “bebas” setiap bulan, dan akan dikenakan biaya untuk setiap tambahan transaksi. Sebagai penggantinya sebagai hak untuk menggunakan transaksi yang lebih sering, bank membayar bunga yang sangat rendah pada rekening tabungan biasa ini. Transaksi-transaksi rekening dilacak melalui buku tabungan, dan biayanya ditentukan minimal penyetoran untuk membuka rekening. Rekening ini cocok ketika anda perlu melakukan setoran dan penarikan rutin, dan membutuhkan akses yang mudah pada tabungan anda.

Contractual saving adalah bentuk tabungan alternatif yang mensyaratkan anda untuk menyetorkan secara rutin sejumlah uang dalam nilai tetap pada suatu periode waktu yang telah ditetapkan. Meskipun contractual saving dan di strukturisasi dalam berbagai cara, akses terhadap tabungan sering kali dibatasi sampai kontrak terpenuhi, dan anda akan dibebankan penalti atas penarikan dana lebih awal. Jenis rekening ini akan sangat bermanfaat jika anda memiliki sumber pendapatan tetap dan memungkinkan anda untuk mencapai komitmen menabung pada interval yang rutin untuk sasasaransasaran masa depan.

Deposito Berjangka mensyaratkan sejumlah uang dengan nilai tetap untuk didepositokan sejumlah uang yang telah ditetapkan, namun biasanya menghasilkan tingkat suku bunga yang lebih tinggi dari pada tabungan regular atau contractual saving. Anda akan tertarik dengan rekening ini jika anda menerima uang dalam bentuk lump sum namun tidak anda butuhkan dalam waktu singkat. Menabung untuk sasaran masa depan dan mendapatkan bunga maksimum, anda dapat menggunakan rekening ini untuk menyimpan uang tersebut jauh dari jangkauan untuk jangka waktu yang telah ditetapkan. Anda memilih berapa lama jangka waktunya berdasarkan perkiraan anda pada saat terkait dengan kapan anda akan membutuhkannya. Deposito berjangka bervariasi mulai dari enam bulan sampai 10 tahun, dan biasanya lebih lama waktu yang anda pilih, lebih tinggi bunganya.

Faktor-Faktor Penting untuk Memutuskan Dimana akan menyimpan Tabungan

Ketika memutuskan dimana akan menabung, pertimbangkan situasi berikut:

- Persyaratan setoran untuk rekening tabungan. Apakah ada minimum setoran yang disyaratkan untuk membuka rekening? Apakah ada persyaratan minimum saldo agar rekening tetap aktif? Apakah bisa menerima setoran dengan nilai kecil? Apakah bisa menyetorkan dalam jumlah yang tidak sama? Apakah setoran dapat dilakukan berkali-kali? Lembar kertas apa saja yang diminta?
- Masa penggunaan. Apakah program merupakan tabungan wajib atau tabungan sukarela? Apakah anda harus berkomitmen untuk menabung sejumlah uang pada interval yang tetap atau sepanjang periode tertentu? Apakah ada aturan tentang berapa besar yang harus disetorkan dan kapan? Apakah ada aturan tentang berapa banyak yang diijinkan untuk menarik pinjaman anda dan kapan? Dapatkah anda menarik uang kapan saja tanpa dikenakan penalti?
- Biaya. Biaya apa saja yang dibebankan untuk penyetoran, penarikan, atau passbook? Beberapa bentuk tabungan dapat kehilangan nilai selama inflasi atau ekonomi yang tidak stabil. Anda perlu mempertimbangkan berbagai biaya-biaya meskipun biaya-biaya tersebut tidak termasuk dalam pembayaran biaya aktual.
- Akses/Penggunaan yang mudah. Apakah rekening sudah sesuai? Jam berapa lembaga beroperasi? Apakah lembaga memberikan pelayanan pada waktu yang tepat? Berapa jauh lokasi lembaga dari tempat tinggal atau tempat kerja anda? Apakah transaksi dapat dilakukan dengan cepat dan terjaga kerahasiaannya? Bagaimana kualitas pelayanan terhadap langganannya? Apakah suasana nyaman dan bersahabat? Apakah terjadi antrian panjang di jendela kasir? Apakah informasi tentang rekening tersedia dengan mudah? Apakah informasi tersebut mencantumkan laporan? Apakah informasi tersebut mudah untuk dipahami? Apakah prosedur aplikasi mudah untuk diikuti? Apakah lembaga ini memiliki jaringan ATM?
- Keamanan. Bagaimana reputasi lembaga? Apakah memiliki asuransi atau jaminan lainnya untuk menjaga keamanan dana? Apakah transaksi telepon dan elektronik aman? Apakah bank dan cabang-cabangnya terletak di lokasi lingkungan yang aman?
- Likuiditas. Seberapa mudah untuk menarik dana dari rekening? Dapatkah seluruh uang ditarik sekaligus? Apakah biaya dibebankan jika dana ditarik sebelum tanggal yang spesifik?
- Bunga. Akankan tabungan anda menghasilkan pendapatan? Jika ya berapa banyak? Bagaimana dan kapan bunga dibayarkan? Apa perbedaan pendapatan bunga untuk berbagai jenis produk dan rencana tabungan?

1 Bank kadang kala menawarkan baik rekening tabungan dan rekening giro. Rekening tabungan biasanya merupakan opsi yang lebih baik bagi keluarga misin, karena memberikan suku bunga yang lebih tinggi. Namun demikian jumlah transaksi yang bisa dibuat dalam satu bulan biasanya dibatasi, dan kadang kala nasabah harus memberitahukan lebih awal sebelum menarik pinjaman mereka. Rekening giro tidak memiliki larangan ini, namun membayarkan bunga yang lebih rendah. Untuk itu rekening giro merupakan opsi yang lebih baik untuk pengusaha yang memiliki transaksi yang banyak setiap bulannya.

Bagaimana Membuat Rencana Tabungan

Rencana tabungan adalah alat yang sangat kritis untuk mengelola uang agar dapat mencapai sasaran keuangan jangka pendek, jangka-menengah, dan jangka-panjang. Untuk membuat rencana tabungan, ikuti langkah-langkah yang tertera dibawah ini:

1. Tetapkan sasaran-sasaran tabungan
2. Bayangkan berapa banyak yang anda butuhkan untuk menabung pada periode tertentu untuk mencapai sasaran tabungan anda. Tetapkan target tabungan
3. identifikasi pengeluaran-pengeluaran mana yang bisa dipotong (sebagai contoh, penyewaan video, rokok, atau makanan ringan) dan alokasikan kembali jumlahnya sebagai tabungan anda.
4. Putuskan dimana anda akan menabung. Identifikasi tempat-tempat untuk menabung, produk-produk yang tersedia dan pro kontra atas produk tersebut.
5. Rencanakan berapa banyak dan berapa sering anda akan menabung. Sebagai contoh, anda bisa menyisihkan sejumlah uang dalam sebuah amplop ketika anda telah dibayar atau setiap akhir hari usaha dan simpan ditempat yang aman sampai anda siap membawanya ke bank. Pergi ke bank pada hari yang ditetapkan dalam satu minggu atau bulan. Jika anda adalah penerima upah dan orang yang mempekerjakan anda terkait dengan sebuah bank, putuskan pengurangan dari pembayaran anda yang otomatis disetorkan ke rekening tabungan anda.
6. Catat tabungan anda. Monito perkembangannya mengarah pada target tabungan anda secara rutin dengan melakukan pemeriksaan atas jumlah yang harus anda simpan dan seberapa dekat anda dengan sasaran anda. Periksa laporan bank, atau buku tabungan, atau sumber informasi lain tentang tabungan anda.

Aturan Main Menabung

Sementara prinsip-prinsip dasar pengelolaan keuangan dapat diaplikasikan untuk semua orang, keputusan untuk menabung atau mengkonsumsi sangat tergantung pada tingkat pendapatan anda, akses terhadap pinjaman, akses kepada produk tabungan yang sesuai, dan disiplin pribadi. Namun demikian, masih ada beberapa aturan main yang dapat anda gunakan sebagai panduan dalam membuat keputusan tentang menabung dan konsumsi.

- Simpan setiap kali anda mendapatkan penghasilan.
- Simpan sebanyak yang anda bisa. Semakin banyak anda menabung, maka anda akan menjadi lebih baik.
- Coba untuk menabung 10% dari pendapatan anda meskipun jika anda tidak memiliki barang atau investasi khusus dari tabungan tersebut.
- Sisihkan 10% dari pendapatan anda untuk menabung sebelum anda melakukan hal-hal lainnya. Jika anda tidak bisa mencapai 10% secara langsung, mulailah dengan jumlah yang lebih kecil, tetapi simpanlah sesuatu.
- Hitung bagaimana uang anda bisa berkembang sepanjang waktu jika anda menyimpan secara rutin pada rekening yang mendapatkan bunga.
- Jangan membawa terlalu banyak uang tunai – hindati godaan untuk menggunakannya!
- Keluarkan secara hati-hati. Jika anda membeli barang besar, pertimbangkan berapa nilai barang tersebut jika anda menjualnya kembali. Lihak kesempatan untuk menyimpan uang dengan pembelian barang-barang yang tahan lama dalam jumlah besar.
- Bayar semua hutang anda. Beberapa orang merekomendasikan untuk membayar hutang-hutang anda sebelum anda mulai menabung; yang lainnya merekomendasikan menabung bahkan ketika melakukan pembayaran hutang karena sangat penting untuk mulai membangun asset secepatnya. Pilihan ini akan sangat tergantung pada prioritas, situasi dan maksud setiap individu.
- Simpan pengeluaran tiga sampai enam bulan dalam dana darurat sepanjang waktu. Dana darurat ini dapat digunakan jika tidak memiliki pekerjaan, sakit yang tidak terduga, dan untuk

memenuhi kebutuhan darurat lainnya. Menabung untuk situasi darurat akan mengurangi kegelisahan anda.

- Simpan dana darurat dalam rekening yang berbeda. Buka dua rekening tabungan – satu untuk darurat yang mudah diakses dan tidak memiliki penalti untuk pencairan, dan satu untuk tabungan untuk sasaran lain yang lebih sulit untuk diakses (dan mengurangi godaan untuk menarik uang). Menyimpan beberapa tabungan “jauh dari jangkauan” adalah sangat penting.

D. Pengelolaan Hutang: Tangani dengan Baik

Ketika anda meminjam uang, anda memasuki dunia hutang. Hutang memiliki aturan, pemain dan strategi. Satu yang terbaik adalah anda dapat melakukannya untuk diri anda adalah belajar untuk menggunakan hutang dengan baik.

Komponen Kredit

Jika anda meminjam uang dari bank atau dari sumber formal lainnya, anda akan mendengar terminology berikut terkait dengan hutang anda. Akan sangat penting untuk mengetahui apa artinya untuk setiap pinjaman khusus anda.

- Nilai pinjaman: Jumlah yang anda pinjam.
- Jangka waktu pinjaman: Periode waktu yang anda miliki untuk menggunakan pinjaman dan mengembalikannya.
- Suku bunga: persentase dari jumlah nilai pinjaman yang dibebankan kepada peminjam atas penggunaan uang yang dipinjamkan. Bunga biasanya dibebankan berdasarkan bulan.
- Fee: beban administrasi diluar biaya bunga yang biasanya dibayar satu kali, pada saat yang sama ketika peminjam mengambil pinjaman.
- Tenggang waktu: periode setelah menerima pinjaman dan sebelum pembayaran pertama jatuh tempo.
- Jadwal pengembalian: frekuensi pengembalian pinjaman (misalnya mingguan, setiap dua minggu, bulanan)

Mengapa Meminjam?

Kita perlu meminjam uang untuk beberapa alasan. Seringkali, kita meminjam untuk:

1. investasi
2. mengatasi keperluan darurat yang tak terduga
3. memenuhi kebutuhan dasar keluarga (membeli barang karena saat ini tidak memiliki uang yang cukup)

Pinjaman memberikan anda sejumlah uang yang sulit didapatkan. Pinjaman memungkinkan anda memanfaatkan peluang usaha, mengatasi situasi darurat, melakukan perbaikan rumah atau membeli sesuatu yang anda butuhkan. Tetapi meminjam uang bisa menjadi sangat mahal dan diikuti oleh kewajiban untuk membayar tepat waktu. Untuk alasan-alasan tersebut, mengambil pinjaman tidak sama dengan menggunakan uang anda sendiri yang mungkin anda miliki dari upah, keuntungan usaha atau tabungan.

Tabel berikut ini menggambarkan keuntungan dan kerugian mengambil pinjaman.

	Mengambil Pinjaman	Menggunakan Uang Anda Sendiri
Keuntungan	Anda mendapatkan akses uang yang lebih besar dari uang yang anda miliki ditabungkan. Anda mendapatkan uang dengan cepat ketika anda memerlukannya pada situasi darurat.	Menghindari biaya-biaya pinjaman. Anda bebas menggunakan uang anda seperti apa yang anda inginkan. Anda menghadapi lebih sedikit resiko ketika anda mendanai pertumbuhan usaha dengan kenaikan yang kecil berdasarkan kemampuan anda berinvestasi. Anda menghindari kewajiban pengembalian pinjaman yang akan datang.
Kerugian	Anda menanggung beban biaya pinjaman (dengan bunga, fee dan waktu mengajukan pinjaman). Anda bertanggung jawab untuk mengembalikan pinjaman anda tepat waktu, dan menghadapi biaya pinalti jika terlambat membayar. Anda harus memenuhi persyaratan-persyaratan menjadi anggota kelompok (menghadiri pertemuanpertemuan tepat waktu, dsb.) jika pinjaman dilakukan melalui kelompok.	Anda memiliki akses yang terbatas atas modal yang dibutuhkan. Usaha anda tumbuh dengan lambat. Anda memiliki kemampuan yang terbatas untuk menjawab peluang-peluang.

Resiko

Untuk setiap peminjam, hutang adalah resiko. Jika anda tidak dapat membayar hutang anda, pasti akan anda konsekuensinya! Bahkan dengan perencanaan yang hati-hati, anda bisa memiliki masalah untuk melakukan pembayaran pinjaman. Banyak kejadian-kejadian yang tidak terencana dapat mengubah resiko menjadi realita, seperti hal-hal berikut:

- Ketika pendapatan anda terganggu karena sakit atau tidak dapat bekerja
- Ketika investasi yang anda lakukan dengan uang pinjaman menghasilkan kerugian
- Ketika pengeluaran keluarga dan usaha anda lebih besar dari pendapatan anda
- Ketika ada kegiatan-kegiatan tak terduga yang membutuhkan dana tunai (misalnya membayar pengeluaran dokter, biaya pemakaman, dll).

Situasi seperti ini adalah sangat umum diantara orang miskin. Namun demikian, hutang tetap harus dibayar, tanpa memandang apakah anda kaya atau miskin. Jika anda menghadapi kesulitan dalam melakukan pembayaran pinjaman, apa opsi anda?

Mendapatkan uang untuk mengembalikan pinjaman, anda perlu mengurangi pengeluaran anda atau menjual sesuatu yang berharga. Anda dapat meminta teman-teman atau keluarga anda untuk membantu anda, tetapi ada resiko yang mungkin “mengurangi” niat baik mereka dan anda kehilangan reputasi anda.

Jika anda gagal membayar seluruhnya, atau gagal bayar atas pinjaman anda, apa sajakah konsekuensinya? Anda akan kehilangan akses atas sumber kredit di masa yang akan datang. Anda akan merusak hubungan dengan anggota kelompok kredit lainnya; anda mungkin akan menderita malu di masyarakat dan kehilangan niat baik teman-teman dan keluarga anda. Gagal melakukan pembayaran pinjaman akan merusak rasa percaya diri dan keyakinan anda.

Meminjam dengan Bijaksana

Resiko yang muncul karena mengambil pinjaman harus membuat anda berpikir hati-hati tentang kapan dan berapa banyak anda meminjam. Pinjaman akan membuka pintu baru, tetapi anda perlu mengetahui kapan mengambil pinjaman merupakan keputusan yang bijaksana. Penggunaan pinjaman modal yang baik untuk investasi usaha termasuk berikut ini:

- Pembelian input dalam jumlah besar dengan harga yang lebih murah yang akan meningkatkan keuntungan
- Pembiayaan asset produktif seperti mesin yang akan menolong anda meningkatkan produktifitas, misalnya pompa air untuk mendapatkan panen yang lebih banyak, atau peralatan pengolahan makanan yang akan memberikan nilai tambah terhadap hasil panen
- Pembelian asset yang memungkinkan usaha baru, seperti telepon selular atau lemari pendingin

Selain dari pinjaman usaha ini, keluarga biasanya membutuhkan pinjaman untuk darurat. Ini adalah pinjaman yang beresiko, karena mereka tidak menghasilkan tambahan pinjaman untuk mengembalikan pinjaman tersebut. Pada banyak kasus, konsekuensi untuk tidak meminjam saat keluarga sakit atau mendapatkan kecelakaan atau bahkan lebih buruk lagi.

Penggunaan Hutang	Hutang Baik	Hutang Buruk
Pembelian asset untuk usaha	Aset bertahan lebih lama dari pada jangka waktu pengembalian kepada peminjam. Pendapatan yang dihasilkan dari asset melampaui biaya pinjaman.	Masih memiliki hutang setelah asset ketinggalan jaman (kuno) atau rusak atau pendapatan yang dihasilkan dari asset lebih kecil dari biaya pinjaman.
Modal kerja	Pinjaman memungkinkan untuk mengejar kesempatan usaha yang memberikan cukup keuntungan untuk mengembalikan pinjaman dan sisa kelebihanannya. Pinjaman tersebut membantu anda untuk menyimpan uang dalam bentuk input atau inventori dan kemudian meningkatkan penghasilan anda dari produk akhir.	Anda tidak memperoleh penghasilan untuk membayar pinjaman. Anda memiliki sumber pendanaan lainnya yang lebih murah. Anda tidak bisa mendapatkan pinjaman tepat waktu untuk mendapatkan keuntungan penuh atas kesempatan khusus.
Kebutuhan dasar keluarga		Masih memiliki hutang ketika pinjaman sudah digunakan. Pinjaman tidak menghasilkan pendapatan untuk mengembalikan.

Penggunaan Hutang	Hutang Baik	Hutang Buruk
Pinjaman darurat	Pinjaman membantu anda menyelesaikan masalah dalam waktu singkat tanpa kesulitan yang semestinya.	Jangka waktu pinjaman terlalu mahal. Atau tidak dapat disesuaikan dengan kemampuan anda untuk membayar.

Biaya Meminjam

Biaya utama yang terkait dengan pinjaman adalah beban bunga atas penggunaan uang. Biasanya bunga dihitung berdasarkan prosentase total jumlah pinjaman, dan biasanya anda membayar dalam bentuk cicilan sebagai bagian dari pembayaran pinjaman. Selain itu, pemberi pinjaman juga membebankan biaya administrasi yang biasanya anda bayar dalam satu kali, ketika anda mengambil pinjaman. Bunga dan biaya yang dibebankan anda bayarkan langsung kepada peminjam. Biaya “tidak langsung” ini biasanya adalah dalam bentuk pembayaran tunai.

Namun demikian, masih ada pengeluaran lainnya yang terkait dengan pinjaman yang mungkin tidak terlalu nyata. Kadangkala mengajukan dan mengambil pinjaman mengharuskan anda untuk mengeluarkan uang untuk keperluan transportasi untuk menghadiri pertemuan-pertemuan atau pergi ke bank untuk melengkapi formulir aplikasi, aktifitas-aktifitas ini anda mungkin meninggalkan usaha anda, memaksa anda untuk menutupnya atau membayarnya seseorang untuk “menjadi took” ketika anda pergi, meskipun biaya “tidak langsung” ini mungkin bukan merupakan pembayaran tunai atas pinjaman, tapi pengeluaran ini nyata dan harus dipertimbangkan ketika memilih pemberi pinjaman.

Memilih Pemberi Pinjaman

Biaya pinjaman akan bervariasi tergantung pada jenis pinjaman yang anda cari dan kebijakan pemberi pinjaman berkaitan dengan suku bunga, biaya-biaya, persyaratan tabungan, dan agunan. Sebelum anda meminjam, bandingkan biaya-biaya pinjaman yang anda inginkan dari beberapa pemberi pinjaman.

Memilih pemberi pinjaman bukan hanya tentang biaya. Anda juga perlu untuk mempertimbangkan hal-hal berikut:

- Lokasi (apakah peminjam dekat dengan rumah atau usaha anda?)
- Produk yang ditawarkan (apakah lembaga keuangan menawarkan jenis pinjaman lain atau layanan tabungan yang menarik anda?)
- Pelayanan Nasabah (apakah anda merasa nyaman disana? Apakah karyawan bersahabat dan membantu?)

Pertanyaan-Pertanyaan untuk pemberi pinjaman

- Jenis pinjaman apa yang tersedia?
- Apa syarat agunannya?
- Apa syarat tabungannya?
- Berapa tingkat suku bunganya?
- Berapa biaya yang dibebankan?
- Bagaimana dengan pinalti dan keterlambatan pembayaran?
- Berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk mendapatkan pinjaman?
- Berapa kali anda harus datang ke kantor peminjam untuk melengkapi aplikasi?

Berapa Besar Hutang yang Anda Mampu?

Terlalu banyak hutang dapat menyebabkan masalah yang serius. Terminologi “Terpuruk dalam Hutang” merujuk pada hutang keluarga yang terlalu besar dibandingkan dengan pendapatan keluarga. Bagaimana anda menjelaskan berapa banyak yang dikatakan terlalu banyak hutang? Sayangnya, tidak ada aturan main tentang rasio pinjaman – tabungan yang aman, meskipun 20 sampai 30 persen dari pengeluaran keluarga sudah digunakan. Apakah keluarga anda harus selalu menghindari lebih dari satu pinjaman pada saat yang sama? Tidak perlu terutama jika anda sedang menghadapi krisis dan sangat membutuhkan dana tunai.

Sebelum mengambil pinjaman, anda harus mempertimbangkan biaya-biaya dan resiko-resiko pinjaman. Jawab pertanyaan-pertanyaan berikut berdasarkan keadaan anda sendiri:

1. Berapa persen dari anggaran keluarga/usaha mampu saya berikan untuk mengembalikan pengembalian hutang? Apakah saya akan memiliki sisa uang yang cukup untuk mencukupi pengeluaran keluarga lainnya?
2. Apakah penjamin saya mampu membayar pinjaman saya? Bagaimana perasaan mereka terhadap saya jika mereka harus membayar pinjaman saya tersebut?
3. Apa konsekuensinya jika saya tidak dapat mengembalikan pinjaman saya? Apa nilai agunan (sebagai contoh, sepeda motor, rumah, dll) yang saya jaminkan?

Mengontrol Hutang

Sebagai peminjam, perangkap hutang dapat menjerat anda. Karena secara perlahan-lahan akan muncul, anda mungkin tidak akan melihatnya datang. Tiba-tiba anda memiliki lebih banyak hutang dari yang mampu anda bayar dan tidak terlihat jalan keluarnya! Anda akan membayar bunga terus menerus dengan sedikit harapan suatu saat akan membayar pinjaman.

Hutang yang berkepanjangan merupakan satu factor yang menyebabkan orang miskin dalam kemiskinan. Sebagian besar dari kita, selalu hidup dengan hutang dan berlanjut terus menjadi realitas. Karena anda membutuhkan kredit yang biasanya tidak selesai, anda senang untuk memperbaharui pinjaman yang ada. Faktanya, selalu merubah situasinya, pada saat tertentu anda memerlukan lebih dari satu pinjaman pada saat yang sama. Hal ini dapat terjadi ketika anda menghadapi krisis yang tidak terduga dan membutuhkan uang tunai dengan segera.

Apakah pengelolaan hutang yang tersedia, atau memutuskan jika anda mampu untuk mengambil pinjaman kedua, yakinkan kewajiban pinjaman anda tidak akan mengontrol kehidupan anda – bahwa anda masih mampu membayar kebutuhan harian dan pengeluaran harian anda. Dua aturan sederhana akan membantu anda mengontrol hutang:

1. Jangan meminjam lebih dari apa yang mampu anda bayar.
2. Simpan uang secara rutin untuk situasi darurat sehingga anda tidak selalu harus meminjam uang.

Modul Tambahan 3

Pendidikan Orang Dewasa, Fasilitasi dan Pengorganisasian Pelatihan

MODUL TAMBAHAN 3

Pendidikan Orang Dewasa, Fasilitasi dan Pengorganisasian Pelatihan

PANDUAN



Tujuan

Setelah menyelesaikan modul ini, peserta akan mampu:

- Memfasilitasi pelatihan menggunakan pendekatan pendidikan untuk orang dewasa
- Merencanakan pelatihan



Kegiatan

Kegiatan 1.1	Perkenalan peserta pelatihan (Permainan)
Kegiatan 1.2	Mempresentasikan tujuan, isi dan metodologi pelatihan (Presentasi)
Kegiatan 1.3	Berbagi harapan dan kontribusi (Curah Pendapat)
Kegiatan 1.4	Pendidikan orang dewasa dan metodologi pelatihan partisipatif
Kegiatan 1.5	Keterampilan Dasar Fasilitasi
Kegiatan 1.6	Mempersiapkan Pelatihan



Alat

Alat Bantu Pelatihan 1.1	Contoh Form Nominasi Calon Pelatih
Alat Bantu Pelatihan 1.2	Daftar pemeriksaan untuk Penyelenggara: Perencanaan Pelatihan
Alat Bantu Pelatihan 1.3	Daftar Pemeriksaan bagi Pelatih: Persiapan Pelatihan



Lembar peserta

Lembar Peserta 1.1	Metodologi-metodologi pelatihan yang berhasil
Lembar Peserta 1.2	Siklus Pembelajaran Eksperiensial (proses pembelajaran dengan cara melakukan)
Lembar Peserta 1.3	Pembelajaran orang dewasa
Lembar Peserta 1.4	Sepuluh prinsip dan praktik yang berhasil bagi orang dewasa.
Lembar Peserta 1.5	Apakah fasilitasi itu dan apa yang perlu difasilitasi?
Lembar Peserta 1.6	Praktik Menyimak
Lembar Peserta 1.7	Mengajukan Pertanyaan
Lembar Peserta 1.8	Praktik Parafrase ¹
Lembar Peserta 1.9	Praktik Memfasilitasi Sebuah Konsensus
Lembar Peserta 1.10	Petunjuk Pengorganisasian Pelatihan

¹ Adalah mengulang apa yang dikatakan orang lain, dengan menggunakan kata-kata Anda sendiri



Catatan untuk pelatih

- Bacalah kegiatan, alat bantu dan lembar bacaan peserta dan pilihlah salah satu untuk pelatihan anda. Yang paling penting, selalu siapkan dan periksa seluruh materi pelatihan sebelum sesi dimulai.
- Kenali dengan baik latar belakang calon peserta pelatihan, asal organisasinya, pekerjaan, atau pengalamannya. Hal ini akan mempermudah anda mempersiapkan pelatihan.
- Siapkan diri anda untuk setiap sesi dan kegiatan. Pastikan anda menciptakan lingkungan pelatihan yang partisipatif dan apresiatif agar seluruh peserta nyaman selama mengikuti pelatihan. Orang dewasa biasanya merasa nyaman memperoleh informasi baru sehingga dapat diintegrasikan dengan pengalaman dan keterampilan mereka.
- Eksplorasi motivasi yang melatarbelakangi peserta mengikuti pelatihan dan catatlah motivasi mereka.
- Untuk memastikan pelatihan berjalan lancar dan tepat waktu, buatlah kesepakatan tata tertib pelatihan yang mungkin meliputi bicara to the point, datang tepat waktu, dan tidak ada benar atau salah selama diskusi.



Usulan Rencana Pelajaran

Sesi 1 Apa itu Pelatihan Orang Dewasa

Durasi	3 hingga 4 jam
Waktu (menit)	Lembar bacaan peserta 1.1, 1.2, 1.3, 1.4
10	Pembukaan dan pengucapan selamat datang pada peserta
20	Kegiatan 1.1 Perkenalan peserta pelatihan (Permainan)
45	Kegiatan 1.2 Mempresentasikan tujuan, isi dan metodologi pelatihan (Presentasi)
20	Kegiatan 1.3 Berbagi harapan dan kontribusi (Curah Pendapat)
40	Kegiatan 1.4 Pendidikan orang dewasa dan metodologi pelatihan partisipatif
30	Ringkasan dan umpan balik

Sesi 2 Mempersiapkan Pelatihan

Durasi	3 hingga 4 jam
Waktu (menit)	Lembar bacaan peserta 1.5, 1.6, 1.7, 1.8, 1.9
10	Jelaskan tujuan sesi kepada peserta
130	Kegiatan 1.5 Keterampilan Dasar Fasilitasi
80	Kegiatan 1.6 Mempersiapkan Pelatihan
30	Ringkasan dan umpan balik



Bahan and perlengkapan

- Foto copy manual untuk seluruh peserta
- Papan *flipchart* dan ATK (spidol, kertas A4, *flipchart*)
- Kertas metaplan dan gunting
- Laptop dan LCD, jika ada.

Kegiatan



Kegiatan 1.1 Mengenalkan peserta pelatihan

Tujuan	Untuk memperkenalkan para peserta
Durasi	20 menit



Bahan dan persiapan

- Potongan gambar yang dipotong-potong dalam bentuk puzzle

Tugas



Perkenalan peserta: Pilihan 1 (20 menit)

Instruksikan peserta untuk berpasang-pasangan dengan memilih salah satu peserta lainnya atau pelatih. Setiap pasangan akan saling mewawancarai satu sama lain selama tidak lebih dari 2-3 menit per orang dan setelah wawancara mereka akan saling memperkenalkan satu sama lain. Wawancara meliputi informasi mengenai:

- Nama - bagaimana orang itu ingin dipanggil selama lokakarya
- Pekerjaan dan organisasi
- Saya suka: ... – hobi atau karakteristik orang tersebut yang bagus atau lucu.

Berilah peserta waktu 2 menit untuk kegiatan ini.

Setelah 2 menit, katakan kepada pasangan untuk berganti peran, ulangi instruksi. Hentikan kegiatan ini setelah 2 menit dan kumpulkan kembali peserta dalam pleno.

Mintalah para peserta untuk saling memperkenalkan satu sama lain, sepasang dalam satu waktu hingga semua orang telah diperkenalkan. Jika para peserta adalah pemalu, para pelatih memperkenalkan diri dengan pasangan mereka terlebih dahulu sebagai contoh. Pastikan untuk memberi tidak lebih dari 2 menit untuk masing-masing pasangan. Jaga kecepatan dalam diskusi.

Perkenalan peserta: Pilihan 2 (20 menit)

Siapkan potongan-potongan gambar (1 gambar dipotong dua seperti puzzle) sebanyak jumlah peserta pelatihan, trainer dan penyelenggara. Misalnya, jika ada 20 peserta dan 2 trainer, persiapkan 22 lembar potong susun gambar yang akan membentuk 11 gambar.

Berjalanlah di sekitar ruangan dengan tas berisi potongan gambar dan mintalah setiap orang untuk mengambil satu potong.

Bila semua orang yang ada di dalam ruangan telah memiliki satu potong, mintalah setiap orang untuk menemukan separuh bagian lainnya dengan mencocokkan potongan gambar dengan potongan gambar yang diambil peserta lainnya.

Bila pasangan telah terbentuk mintalah mereka untuk melakukan wawancara seperti yang dijelaskan di atas.



Kegiatan 1.2 Mempresentasikan tujuan, isi dan metodologi pelatihan

Tujuan	Untuk menjelaskan tujuan, isi dan metodologi pelatihan kepada peserta
Durasi	45 menit



Bahan dan persiapan

- Presentasi mengenai tujuan, isi dan metodologi pelatihan
- *Flip chart*
- LCD



Lembar peserta

- Lembar peserta 1.1: Metodologi-metodologi pelatihan yang berhasil



Tugas

Langkah 1: Presentasi tujuan dan agenda pelatihan (15 menit)

1. Ucapkan terima kasih kepada peserta atas berjalannya sesi pengenalan.
2. Kenalkan tujuan pelatihan dengan menggunakan slide atau flip chart.
3. Tunjukkan agenda pelatihan kepada peserta dan secara singkat sampaikan struktur dan isinya
4. Buka sesi tanya jawab.

Langkah 2: Curah pendapat tentang pelatihan yang berhasil (15 menit)

1. Mintalah para peserta untuk curah pendapat mengenai metodologi pelatihan yang berhasil menurut pengalaman, pengetahuan, informasi dan usulan mereka.
2. Pelatih kemudian mencatat semua ide dan gagasan dari proses curah pendapat tersebut di flip chart dan memfasilitasi diskusi serta mendorong peserta menjelaskan gagasan mereka.

Langkah 3: Penjelasan mengenai pelatihan yang berhasil (15 menit)

1. Pelatihan partisipatif adalah tentang berbagi pengetahuan dan berbagi pengalaman. Jelaskan bahwa metodologi pelatihan partisipatif akan digunakan sepanjang pelatihan. Metodologi Karakteristik gaya pembelajaran ini adalah: “belajar dengan melakukan”, berorientasi pada aksi dan terpusat pada peserta didik.
2. Tugas pelatih adalah memfasilitasi pembelajaran peserta: memberikan bimbingan, membantu mereka dalam analisa dan menarik kesimpulan dan poin-poin pembelajaran yang kemudian dapat mereka terapkan dalam kehidupan nyata.
3. Dorong peserta agar tidak ragu untuk berpartisipasi, bertanya dan bertukar pikiran dengan orang lain selama pelatihan. Tekankan bahwa peserta harus membangun iklim apresiatif selama pelatihan dan tidak ada benar atau salah saat diskusi. Kualitas pelatihan tergantung pada kualitas partisipasi peserta. Semua orang memiliki tanggung jawab untuk belajar secara mandiri. Partisipasi aktif dapat membantu Anda menemukan bakat dan kreativitas tersembunyi Anda, dan, oleh karenanya, membantu meningkatkan tingkat kepercayaan diri dan ketrampilan.



Kegiatan 1.3 Berbagi harapan dan kontribusi

Tujuan	Untuk mengetahui harapan peserta dan kontribusi apa yang mereka harus berikan
Durasi	90 menit



Bahan dan persiapan

- Kertas metaplan 2 warna
- Spidol untuk peserta menulis di meta plan
- *Flip chart*
- *Double tape*



Tugas

Langkah 1: Memetakan harapan dan kontribusi peserta (20 menit)

1. Jelaskan bahwa para pelatih perlu mengetahui apa yang peserta ingin pelajari dan kontribusi apa yang mereka dapat berikan. Ini akan membantu memastikan bahwa program pelatihan tersebut telah disesuaikan dengan kebutuhan mereka.
2. Berilah masing-masing peserta potongan kertas dalam dua warna berbeda dan sebuah spidol. Katakan kepada mereka bahwa satu warna, misalnya, kuning, mewakili harapan dan warna lain, misalnya biru, mewakili kontribusi apa yang bisa diberikan oleh masing-masing peserta.
3. Mintalah mereka untuk menulis harapan dan kontribusi mereka, dapat berhubungan dengan isi, proses pelatihan, atau aspek lain dari pelatihan tersebut dengan penjelasan:
 - a. Hal-hal yang mereka harapkan atau perkirakan untuk tercapai selama pelatihan pada kertas kuning
 - b. Hal-hal yang mereka dapat kontribusikan atau berikan kepada orang lain di kertas biru
 - c. Mintalah mereka untuk menulis secara jelas dengan huruf besar serta jelas dan spesifik.
 - d. Peserta tidak perlu menulis nama mereka pada kartu, dan pelatih dapat menunjukkan contoh ketika menjelaskan bila diperlukan. Jika mereka melakukan kesalahan, mereka dapat meminta kartu baru.
 - e. Para pelatih mengumpulkan kartu segera setelah mereka siap dan mengelompokkan di bawah topik yang sama pada sebuah flip chart, papan atau bagian dinding.
4. Secara singkat diskusikan harapan dan kontribusi di bawah setiap topik. Minta peserta untuk menjelaskan jika beberapa pernyataan tidak jelas. Cakuplah masing-masing topik utama dan jelaskan seberapa jauh harapan mungkin atau tidak mungkin terpenuhi selama lokakarya pelatihan tersebut. Biasanya sebagian besar harapan akan sesuai dengan tujuan pelatihan.
5. Dalam hal kontribusi, tekankan bahwa partisipasi aktif dan kontribusi peserta akan sangat bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain selama pelatihan. Kontribusi dari setiap orang dianjurkan. Undanglah peserta yang pemalu dan tidak menulis apapun tentang kontribusi mereka, untuk menyampaikan ide-ide mereka nanti di dalam pelatihan tersebut.



Kegiatan 1.4 Pendidikan orang dewasa dan metodologi pelatihan partisipatif²

Tujuan	Memahami faktor-faktor kunci untuk keberhasilan pelatihan
Durasi	40 menit



Bahan dan persiapan

- Metaplan
- *Flip chart*
- Double tape
- Slide



Lembar peserta

- Lembar peserta 1.2: Siklus pembelajaran Eksperensial
- Lembar peserta 1.3: Pembelajaran orang dewasa
- Lembar peserta 1.4: Sepuluh prinsip dan praktik yang berhasil bagi orang dewasa



Tugas

Langkah 1: Diskusi pengalaman dan lingkungan pelatihan yang baik secara berpasangan (15 menit)

1. Mintalah dua peserta untuk berpasangan dan jelaskan bahwa mereka harus mendiskusikan pengalaman mereka tentang prinsip pelatihan yang baik itu seperti apa dan menuliskannya di kertas metaplan, satu ide per kartu. Mintalah mereka memasang metaplan yang sudah ditulis di dinding.
2. Presentasikan slide lembar peserta 1.2, 1.3, 1.4 ke seluruh peserta dan mintalah mereka membandingkannya dengan apa yang telah mereka tulis di metaplan.

Langkah 2: Merangkum poin-poin utama pembelajaran (15 menit)

Tekankan sekali lagi belajar dengan melakukan memiliki efek pembelajaran yang kuat karena peserta menggunakan semua ketrampilan dan perasaan mereka dan belajar di pelbagai tingkatan. Orang menggunakan pikiran dan hati, dengan menggunakan ketrampilan intelektual, emosional dan sosial mereka. Ini sangat penting ketika menyampaikan materi misalnya diskriminasi karena kebanyakan orang sering memiliki perasaan yang kuat tentang kelompok lain. Emosi tersebut harus ditangani selama pelatihan. Selalu baik untuk memulai dengan permainan atau latihan lain misalnya menarik perhatian orang ke topik dan melibatkan mereka untuk berpikir.

² Suriyasarn, Busakorn; Terhorst, Rosalinda; dan Haspels, Nelien, User Guide of the 3-R Trainers Kit, ILO 2006.



Kegiatan 1.5 Keterampilan Dasar Fasilitasi³

Tujuan	Memahami mengapa keterampilan fasilitasi penting dalam pelatihan partisipatif
Durasi	90 menit



Bahan dan persiapan

- Presentasi
- Meta plan
- Flip chart
- LCD



Lembar peserta

- Lembar peserta 1.5: Apakah fasilitasi itu dan apa yang perlu difasilitasi
- Lembar peserta 1.6: Praktik Menyimak
- Lembar peserta 1.7: Praktik Bertanya
- Lembar peserta 1.8: Praktik Parafrase
- Lembar peserta 1.9: Praktik Memfasilitasi sebuah konsensus atau kesepakatan



Tugas

Langkah 1: Refleksi pentingnya ketrampilan fasilitasi (10 menit)

- a. Ajaklah peserta untuk curah pendapat mengenai apa relevansi ketrampilan memfasilitasi dengan keberhasilan sebuah pelatihan. Lalu tanyakan peran pelatih dalam sebuah pelatihan partisipatif yang membedakannya dari proses pembelajaran tradisional: satu arah.
- b. Setelah itu, jelaskan pelatihan partisipatif yang efektif didasarkan pada masukan dari semua peserta. Ini artinya bahwa kesuksesan suatu pelatihan lebih tergantung kepada kemampuan pelatih untuk memperkirakan dinamika kelompok, kemampuan untuk melakukan perubahan pada saat-saat menjelang pelatihan dimulai, kemampuan untuk mengambil resiko dan memberi tantangan kepada peserta, kemampuan untuk memahami gaya komunikasi peserta untuk memaksimalkan penggunaan metode fasilitasi yang inovatif. Dengan kata lain, Anda memerlukan ketrampilan fasilitasi yang luar biasa, sehingga proses berbagi pengalaman dan pengetahuan dan proses belajar yang efektif bisa berlangsung.

Langkah 2: Fasilitasi dinamika kelompok (15 menit)

1. Tanyakan kepada peserta, seandainya ia menjadi fasilitator sebuah pelatihan dan menemukan situasi seperti di bawah ini, apa kira-kira yang jadi penyebabnya?
2. Setiap orang tidak berpartisipasi atau tidak menunjukkan ketertarikan dan sebagian diam
3. Peserta tetap pada pandangan yang saling bertentangan, menghambat proses atau pengambilan keputusan
4. Beberapa peserta mengabaikan atau tidak memperdulikan kontribusi dari peserta lain
5. Kelompok tidak bisa mengambil keputusan, atau tidak ingin melaksanakan keputusan

Setelah peserta menyampaikan pendapatnya, jelaskan bahwa proses untuk menemukan apa yang terjadi dalam satu kelompok disebut mendiagnosis. Ini merupakan ketrampilan penting bagi seorang fasilitator. Seorang fasilitator hanya bisa menghindari atau menghilangkan masalah jika dia bisa mendiagnosis apa yang terjadi. Dalam diagnosis terkandung pemahaman tentang penyebab masalah yang diperoleh setelah mencari petunjuk:

3 Diadaptasikan dari Games Teams Play: Dynamic Activities for Tapping Work Team Potential, by Leslie Bendaly

1. dari dalam kelompok, misalnya pola komunikasi, bahasa tubuh
2. di luar kelompok, misalnya sejarah, hubungan masa lalu antara anggota, hierarki.

Beberapa contoh yang bisa diungkap di sini adalah:

Masalah	Kemungkinan penyebab
Setiap orang tidak berpartisipasi atau tidak menunjukkan ketertarikan dan sebagian diam	Tugas tidak jelas untuk setiap orang
	Beberapa peserta merasa tidak aman
	Beberapa peserta mendominasi berdasarkan pendidikan, kelas atau seks
Peserta tetap pada pandangan yang saling bertentangan, menghambat proses atau pengambilan keputusan	Adanya nilai-nilai yang berbeda yang jauh lebih penting ketimbang tugas kelompok
	Adanya perbedaan/konflik antara individual yang ada sebelum keberadaan kelompok
Beberapa peserta mengabaikan atau tidak memperdulikan kontribusi dari peserta lain	Peserta tidak sensitif terhadap kebutuhan dan masukan dari yang lain
	Peserta terlalu mementingkan diri sendiri
Kelompok tidak bisa mengambil keputusan, atau tidak ingin melaksanakan keputusan	Peserta tidak memiliki cukup informasi atau ketrampilan untuk memecahkan masalah
	Keputusan mengancam peserta
	Takut salah

Langkah 3: Menjelaskan bagaimana fasilitasi mendukung proses belajar yang efektif (20 menit)

1. Ketika kita memfasilitasi proses-proses partisipasi, sharing dan dinamika kelompok maka fokus fasilitator terletak pada bagaimana dan prosesnya. Sedangkan untuk memfasilitasi proses belajar, fokusnya terletak pada apanya.

Ketika presentasi	Perjelas tujuan
	Kelompok, struktur dan kecepatan sesuai dengan apa yang perlu dipelajari
	Sebanyak mungkin gambarkanlah
	Hubungkan dengan apa yang sudah peserta ketahui
	Hubungkan dengan realitas kerja peserta
Ketika mendorong sharing	Cari kesamaan dan perbedaan
	Tetap pada jalur
	Ikuti seluruh diskusi
	Rumuskan poin-poin penting
	Tantang dengan pemikiran hitam & putih
Ketika mendorong penemuan	Dapatkan nilai-nilai belajar
	Perkuat eksplorasi dan eksperimentasi
Ketika mendorong penerapan	Perkuat untuk mencoba sesuatu yang baru
	Dampingi
	Kejelasan tugas
	Mengawasi kemajuan

2. Beberapa sikap dan ketrampilan yang diperlukan untuk menjadi fasilitator yang efektif
 - a. **Keterbukaan:** kemampuan untuk mengundang dialog, menerima umpan balik, dan siap untuk menguji nilai-nilai Anda termasuk opini, serta kesiapan untuk merubah-nya, jika perlu.
 - b. **Sensitif/empati:** kemampuan mengambil pesan implisit; untuk melihat masalah melalui mata peserta; untuk memahami perasaan, ide-ide dan nilai-nilai mereka; untuk fokus pada peran daripada sekedar hanya pada kepribadian atau kompetensi.
 - c. **Ketrampilan komunikasi dasar:** kemampuan menyimak dan mengamati secara aktif, bertanya, menguji, menciptakan dialog, mengungkapkan dengan cara lain, memberi umpan balik,
 - d. **Mendiagnosis:** kemampuan untuk mendefinisikan masalah dan memilih cara dan waktu intervensi yang tepat
 - e. **Mendukung dan mendorong peserta:** kemampuan untuk memberikan dukungan, apresiasi dan kepedulian baik secara verbal maupun non-verbal.
 - f. **Menantang:** kemampuan untuk berlawanan, untuk tidak setuju, untuk menghentikan satu proses tanpa bersikap kasar.
 - g. **Mengelola konflik:** kemampuan untuk menyelesaikan konflik melalui negosiasi dan mediasi.
 - h. **Model:** kemampuan untuk menyertakan diri sebagai model dalam kelompok, menanggapi dengan spontan, bersikap sebagai pakar.

Langkah 4: Kerja kelompok – Kemampuan dasar fasilitasi (30 menit)

1. Bagilah peserta kedalam kelompok. Masing-masing kelompok mendapatkan tugas untuk mempresentasikan beberapa kemampuan dasar fasilitasi sebagai berikut:
 - a. Menyimak
 - b. Bertanya
 - c. Parafrase
 - d. Memfasilitasi sebuah konsensus
2. Mintalah peserta untuk melihat lembar peserta 1.6, 1.7, 1.8, dan 1.9 sesuai dengan tema diskusi kelompok mereka. Secara berkelompok, mintalah mereka untuk mendiskusikan bersama dan mempersiapkan praktik dan demonstrasi singkat mengenai isi dari lembar peserta tersebut. Berikan waktu 15 menit untuk diskusi kelompok

Langkah 5: Presentasi kelompok (50 menit)

Mintalah masing-masing kelompok untuk mempresentasikan apa yang sudah mereka diskusikan sehingga kelompok lain bisa saling belajar.

Langkah 6: Merangkum poin-poin utama pembelajaran (5 menit)

1. Simpulkan bahwa fasilitasi merupakan seni yang melibatkan banyak kemampuan dasar yang harus dikuasai seperti menyimak, mengamati, bertanya, parafrase, memberikan umpan balik, dinamika kelompok dan seterusnya.
2. Dalam sebuah pelatihan partisipatif, seorang fasilitator harus bisa memfasilitasi kebutuhan peserta pelatihan. Di sini, fasilitator tidak memposisikan dirinya sebagai seorang ahli atau sumber pengetahuan, melainkan sebagai jembatan bagi pertukaran pengetahuan dan informasi. Karenanya, seorang fasilitator haruslah pandai dalam menggali informasi, mengoptimalkan pengetahuan peserta yang didasarkan pada pengalaman mereka kedalam sistematisa berpikir dan pengetahuan.
3. Ulaslah kembali hal-hal yang telah di bahas selama sesi ini secara singkat.



Kegiatan 1.6 Mempersiapkan Pelatihan

Tujuan	1. Memahami aspek aspek yang perlu disiapkan dalam sebuah pelatihan 2. Memahami bagaimana aspek tersebut berkontribusi terhadap keberhasilan sebuah pelatihan
Durasi	80 menit



Bahan dan persiapan

- Presentasi
- Meta plan
- Flip chart
- LCD
- Alat Bantu Pelatihan 1.1 Contoh Form Nominasi Calon Pelatih
- Alat Bantu Pelatihan 1.2 Daftar periksa untuk Penyelenggara: Perencanaan Pelatihan
- Alat Bantu Pelatihan 1.3 Daftar Periksa bagi Pelatih: Persiapan Pelatihan
- Alat Bantu Pelatihan 1.4: Lembar Evaluasi Harian
- Alat Bantu Pelatihan 1.5: Lembar Evaluasi Akhir Program



Lembar peserta

- Lembar peserta 1.10: Petunjuk Pengorganisasian Pelatihan⁴



Tugas

Curah Pendapat (15 menit):

1. Mulailah dengan pertanyaan, siapa dari peserta yang sudah pernah mengadakan kegiatan baik seminar maupun pelatihan. Bila perlu, mintalah panitia acara memberikan gambaran apa yang telah dilakukannya untuk mempersiapkan pelatihan saat ini.
2. Mintalah peserta mengutarakan pendapat mereka tentang pengorganisasian suatu acara yang baik, apa saja yang harus dipersiapkan. Fasilitator menulis di flipchart dan mengkategorikan pendapat mereka.
3. Sesuai pendapat peserta di flipchart, galilah informasi lebih detil tentang pendapat mereka tersebut.
4. Ringkaslah apa yang menjadi poin-poin penting dan tip dan trik mengorganisasikan sebuah pelatihan. Mintalah peserta membaca informasi lebih rinci mengenai pengorganisasian pelatihan pada lembar bacaan peserta 1.10.

Fasilitator perlu menekankan bahwa sebuah pelatihan haruslah berbasis kebutuhan peserta dan seorang pelatih tidaklah harus menjadi ahli dalam segala hal. Perencanaan sebuah pelatihan idealnya mencakup:

1. Perencanaan logistik dan administratif yang mencakup lokasi kegiatan, peralatan dan perlengkapan pelatihan termasuk manual pelatihan.
2. Pemilihan tim pelatih dan peserta pelatihan yang tepat dan dibuat kriterianya.
3. Pemilihan peserta pelatihan yang mempertimbangkan aspek keseimbangan gender, hal ini dimaksudkan agar mendapat perspektif dan sudut pandang yang berimbang antara laki-laki dan perempuan.

⁴ Diadaptasi dari Manual GET AHEAD ILO Jakarta

4. Pemilihan materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan peserta termasuk agenda dan rencana sesi.
5. Membuat lembar evaluasi yang berbentuk pre-test dan post-test.

Kerja Kelompok (15 menit)

Bagilah peserta ke dalam 5 kelompok dan tiap kelompok mendapatkan salah satu dari alat bantu pelatihan berikut:

- Contoh Form Nominasi Calon Pelatih
- Daftar Periksa Penyelenggaraan Pelatihan
- Daftar Periksa bagi Pelatih: Persiapan Pelatihan
- Lembar Evaluasi Harian
- Lembar Evaluasi Akhir Program

Mintalah mereka untuk berdiskusi di dalam kelompoknya dan mencermati apa saja yang dicakup di dalam masing-masing alat bantu yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam setiap pelatihan yang berhasil.

Presentasi Kelompok (50 menit)

Mintalah perwakilan dari kelompok untuk mempresentasikan hasil diskusi mereka, masing-masing 10 menit per kelompok.

LEMBAR PESERTA

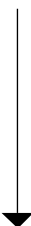
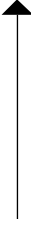


Lembar peserta 1.1 Metodologi-metodologi pelatihan yang berhasil

Komunikasi yang baik dan pertukaran informasi yang bebas melalui proses dialog terbuka merupakan jantung dari semua pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia. Semua pembelajaran adalah proses individual dari pengembangan diri dan pembelajar dewasa bertanggung jawab atas pembelajaran yang mereka alami sendiri. Tiap-tiap orang belajar dengan cara berbeda dan dalam ritme yang berbeda pula. Ada yang lebih cenderung melalui membaca, ada yang dengan mendengar, dan sebagian yang lainnya dengan terlibat dalam kegiatan.

Partisipasi, interaksi dan dialog yang apik antara pelatih dan pembelajar dewasa dan diantara pembelajar akan mendorong efektifitas pembelajaran orang dewasa. Peran pelatih adalah untuk berbagi pengetahuan dan membantu pembelajar untuk mengenali kebutuhan individual dan kebutuhan bersama mereka, sekaligus prioritas dan potensi mereka. Pelatih bukanlah sekedar guru melainkan fasilitator pembelajaran.

Banyak metode instruksi yang dapat digunakan selama pelatihan. Tidak ada satu diantaranya yang paling baik dibanding yang lainnya. Masing-masing metode memiliki kelebihan dan kekurangannya dan sesuai untuk tahapan-tahapan pelatihan yang akan ditunjukkan di halaman berikut ini. Perubahan metode dan tahapan secara berkala akan membuat pembelajar tetap tertarik dan memiliki kesiapan belajar.

Metode pelatihan dan tingkat partisipasi				
Pendekatan	Metode	Kegiatan	Partisipasi	Pembelajaran
Pendekatan top down   Pendekatan Bottom-up Terpusat pada pembelajar	Ceramah	Mendengarkan	Rendah	"Menerima"
	Demonstrasi melalui alat bantu visual (mis., gambar, film)	Melihat dan mendengarkan	Rendah	Pasif
	Tanya jawab	Menjawab dan mengajukan pertanyaan	Rendah hingga sedang tergantung pada masing-masing peserta	
	Curah Pendapat & Diskusi	Berbagi dan bertukar ide	Rendah dalam kelompok besar; sedang hingga tinggi di kelompok kecil	
	Analisa & Presentasi (studi kasus atau permasalahan)	Membaca, menganalisa, pemecahan masalah, menulis/ menggambar, dan melaporkan	Tinggi	"Melakukan"
	Permainan peran, Permainan & Latihan	Menggunakan imajinasi kreatif, kemampuan analitis dan antar pribadi	Tinggi hingga sangat tinggi	
	Aktivitas berbasis tindakan (mis., di dalam pelatihan kerja)	Melakukan hal nyata atau menerapkan pengetahuan dan ketrampilan dalam tindakan nyata	Sangat tinggi	Aktif

Pengajaran secara tradisional biasanya lebih sering mengandalkan ceramah, komunikasi satu arah, dan sesekali dilengkapi dengan alat bantu visual dan sesi Tanya-Jawab. Bagi sebagian pihak, model perkuliahan/ceramah merupakan metode instruksi yang paling jamak ditemukan. Model pembelajaran seperti ini kaya secara isi. Model ceramah akan efektif apabila pelatih bukan saja memiliki keahlian dalam bidang teknis tertentu, tetapi sekaligus juga mampu menyampaikan presentasi dengan gaya yang dinamik. Ceramah memang penting, tetapi hendaknya dilakukan secara singkat karena orang dewasa secara umum hanya bisa berkonsentrasi selama 20 hingga 30 menit, dan mereka memerlukan metode-metode lainnya agar pembelajaran berjalan lebih efektif.

Selama beberapa dekade terakhir sejumlah tambahan metode pelatihan telah dikembangkan untuk menstimulasi pembelajar dewasa dapat belajar dengan memberikan pertanyaan terbuka kepada mereka, dan menemukan jawaban mereka sendiri dengan mendasarkan pada pengalaman mereka sebagai pintu masuk. Hal ini dapat melibatkan mereka untuk merasakan, berpikir, dan bertindak serta melakukan hal baru dalam kehidupan dan pekerjaan mereka sendiri. Pendekatan ini dikenal sebagai pembelajaran partisipatif atau pendidikan dialog. Hal ini mencakup serangkaian metode interaktif mulai dari curah gagasan hingga diskusi, mulai dari analisis studi kasus hingga melakukan permainan peran (role-play) atau permainan dan menganalisa hasilnya.

Akan baik sekali menggabungkan metode-metode pelatihan yang ada dan mendinamisasi tempo pelatihan untuk mencapai hasil terbaik dalam arus sistemik dan logis, atau dikenal sebagai siklus pembelajaran ekperiensial.

Tingginya tingkat partisipasi peserta dan pembelajaran interaktif dalam sebuah proses komunikasi dua arah antara guru dan peserta dan di antara peserta bertujuan untuk mendorong pembelajaran yang efektif. Pelatih bukanlah sekedar seorang guru tetapi juga fasilitator pembelajaran peserta dan peserta mengambil tanggung jawab lebih untuk pembelajaran mereka sendiri. Kotak 1 di bawah ini menunjukkan metode umum yang digunakan baik dalam pendekatan yang terpusat pada guru maupun pendekatan yang terpusat pada peserta, serta tingkat partisipasi dan tingkat belajar aktif peserta.

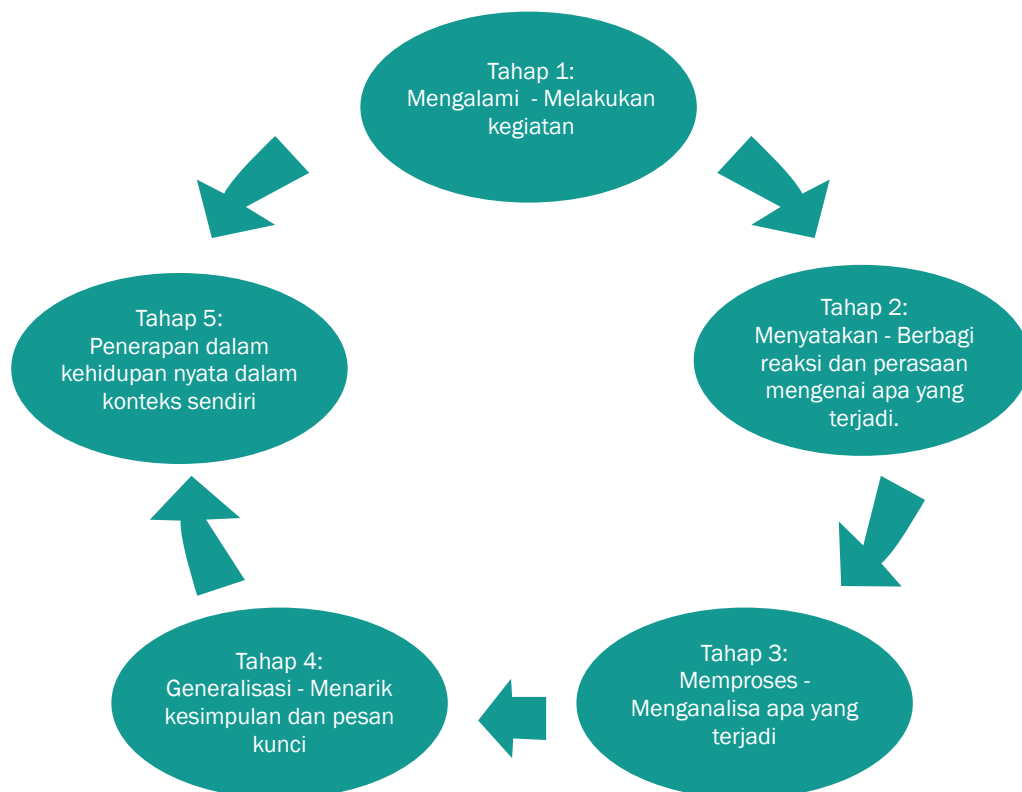
Penggunaan kombinasi beberapa metode pelatihan akan paling maksimal mencapai tujuan belajar. Setiap metode memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing dan tepat pada tahap-tahap pelatihan berbeda. Biasanya beberapa metode pelatihan digunakan di setiap sesi pelatihan dalam alur yang sistematis dan logis, juga dikenal sebagai siklus pembelajaran eksperiensial.



Lembar peserta 1.2 Siklus Pembelajaran Eksperiensial

Pelatihan partisipatif juga dapat digambarkan sebagai **‘belajar dengan melakukan’** atau **‘pembelajaran eksperiensial’**.⁵ Aksi dan ‘mengalami’ oleh peserta membentuk titik awal pembelajaran mereka. ‘Teori’ yang diberikan oleh instruktur dalam bentuk ceramah dan presentasi dibuat singkat: pengenalan tujuan sesi dan instruksi kegiatan secara singkat di setiap awal sesi dan ringkasan poin-poin pembelajaran di setiap akhir sesi.

Kedua, berbagi perasaan atau pengamatan mengenai apa yang telah mereka lakukan. Lalu mereka beralih ke tahapan ketiga menganalisa dan mengalami dan tahapan keempat menarik poin-poin pembelajaran dan kesimpulan dari latihan (*exercise*) dari pelatih. Tahapan terakhir terjadi setelah pelatihan ketika peserta menggunakan apa yang telah mereka pelajari ke dalam situasi mereka sendiri. Simaklah prosesnya pada gambar di bawah ini.



Metode ‘belajar dengan melakukan’ memiliki dampak pembelajaran yang kuat karena peserta menggunakan semua ketrampilan mereka dan belajar di pelbagai tingkatan. Selama “melakukan”, ketika bermain permainan atau memecahkan teka-teki atau masalah, peserta menggunakan **“pikiran”**, **“hati”** dan **“tubuh”**, mereka, dengan kata lain, semua kemampuan intelektual, emosional dan tindakan mereka.

Karakteristik isi dan proses kunci beberapa metode utama partisipasi adalah:

- **Curah gagasan** meliputi menemukan dan mendaftar ide, komentar dan pendapat baru.
- **Kelompok penggugah** (*buzz groups*) yang terdiri dari dua atau tiga orang yang bisa memfasilitasi pertukaran ide, perasaan, pendapat dan analisis sehingga setiap orang dapat mengungkapkan pendapatnya di dalam kelompok kecil.
- **Permainan peran** memungkinkan peserta untuk mengalami sesuatu dari kehidupan yang sebenarnya. Mereka dapat meningkatkan rasa percaya diri dan memiliki dampak

5 Diadaptasi dari: *International CEFE Manual* oleh GTZ (1998).

positif bagi pemain ketika mereka dapat melakukannya secara sukarela dan dipandu oleh pelatih.

- **Studi kasus** meliputi presentasi dan analisis dari sebuah skenario atau beberapa kejadian, seperti peradilan sebuah kasus, yang telah berlangsung atau dapat terjadi, yang bisa memberikan gambaran mengenai bagaimana memecahkan masalah atau membuat rekomendasi.

Dalam pelatihan yang menekankan partisipasi aktif dan dialog terbuka, penting bagi pelatih untuk menggunakan gaya pelatihan yang konsisten dengan nilai partisipasi. Ini terdiri dari wawasan terbuka dan berbagi sikap, saling menghargai, tertarik pada ragam pengalaman, dan kemauan untuk berubah dan terlibat dalam telaah kritis terhadap pendapat diri sendiri maupun pendapat orang lain.



Lembar peserta 1.3 Pembelajaran orang dewasa

Pelatih perlu mengingat karakteristik pembelajaran orang dewasa berikut ini untuk keberhasilan pelatihan orang dewasa karena mereka:

- Datang ke pelatihan dengan nilai, keyakinan dan pendapat yang telah mapan berdasarkan pengalaman bertahun-tahun
- Membandingkan pengetahuan dan informasi baru dengan pengalaman yang telah dipelajari sebelumnya
- Cenderung berorientasi pada pemecahan masalah dalam belajar. Mereka mengkaitkan pelatihan dengan kehidupan mereka sendiri dan merasa pelatihan tersebut sangat berguna jika mereka dapat menggunakannya langsung
- Memiliki kebutuhan mendalam untuk pengarahan diri
- Memiliki kebanggaan, peka terhadap perlakuan dan butuh dihormati
- Butuh beberapa kali jeda karena gaya dan kecepatan belajar orang dewasa mungkin telah berubah. Mereka cenderung untuk kurang berkonsentrasi dibandingkan anak-anak karena materinya tidak sepenuhnya baru bagi mereka
- Terakhir, karakteristik dan perbedaan individu diantara orang-orang meningkat seiring bertambahnya usia.

Ukuran dan dinamika kelompok

Ukuran kelompok mempengaruhi dinamika pelatihan. Sebuah kelompok besar berarti lebih besar potensi keragaman bakat, pengetahuan dan ketrampilan, namun lebih sedikit kesempatan untuk partisipasi aktif dari semua. Ukuran kelompok yang lebih kecil memungkinkan untuk partisipasi yang lebih aktif tapi lingkup kontribusi lebih terbatas. Metode pelatihan juga menentukan ukuran kelompok. Misalnya, ceramah dapat diberikan kepada kelompok kecil ataupun besar, sedangkan permainan memerlukan kelompok yang lebih kecil.

Dalam lokakarya efektif, ukuran kelompok umumnya harus tidak lebih dari 25 orang, bila diharapkan partisipasi aktif dari setiap peserta. Antara 26-35 peserta masih bisa dikelola, tetapi mereka lebih sering harus dibagi ke dalam kelompok-kelompok kecil dan ini berarti materi yang tercakup lebih sedikit.

Apa yang membuat berhasilnya seorang pelatih

Peran pelatih adalah mengajarkan dan berbagi pengetahuan dan ketrampilan, memfasilitasi proses belajar peserta, dan bertindak sebagai model peran dan agen perubahan. Seorang pelatih yang baik memiliki ketrampilan mengajar dan fasilitasi: keahlian mengenai materi dan kemampuan menciptakan lingkungan pelatihan yang kondusif dan aman.

Peran pelatih bervariasi pada tahap-tahap berbeda dari siklus pembelajaran eksperiensial:

- Pada awal pelatihan – baik dalam pelatihan secara keseluruhan maupun di masing-masing sesi – pelatih memegang kendali karena peserta tidak familiar dengan isi dan metode pelatihan, dan dinamika kelompok belum terbentuk. Beberapa peserta mungkin merasa tidak pasti, cemas atau malu berpartisipasi. Pada tahap ini peran pelatih adalah mengarahkan pelatihan dan membuat peserta merasa nyaman dengan menciptakan lingkungan belajar yang ramah dan mendukung
- Bila peserta merasa nyaman, pelatih merangsang partisipasi yang lebih aktif dan mendorong mereka untuk mengambil peran utama. Pada tahap ini, pelatih utamanya merupakan fasilitator
- Setelah peserta selesai melaksanakan tugas, memberikan kontribusi dan berbagi pengalaman mereka, fasilitator kembali ke peran pelatih untuk membantu mereka

beralih dari aksi ke refleksi dan analisis, dan terakhir, menarik poin-poin utama pelajaran untuk diterapkan di dalam kehidupan nyata.

Pelatih memerlukan **ketrampilan komunikasi** yang baik. Mereka perlu tahu bagaimana:

- Mendengarkan dengan baik
- Menggunakan bahasa dan kosa kata yang mudah yang dapat dipahami dengan baik oleh peserta
- Menggunakan isyarat non-verbal seperti bahasa tubuh yang sesuai (misalnya, bagaimana cara berdiri dan berkeliling ruangan) dan membuat kontak mata dengan peserta
- Bersikap adil dan menghargai peserta
- Mendorong beragam sudut pandang dan partisipasi dari semua orang
- Waspada, melihat dan menanggapi berubahnya kebutuhan peserta
- Mengambil kendali dan melepaskan saat diperlukan.

Pelatih juga perlu memiliki **ketrampilan tata kelola** yang baik. Pelatihan yang sukses membutuhkan persiapan, tatakelola dan manajemen waktu yang cermat.

Pelatih tidak perlu menjadi ‘ahli’ dalam segala hal dan tidak harus memiliki semua jawaban. Dalam ekonomi atau organisasi pengetahuan, peserta harus belajar bagaimana cara mencari informasi baru secara mandiri. Pelatih memiliki peran ‘**rambu-rambu**’, menunjukkan peserta bagaimana cara belajar dan memberi mereka petunjuk ke arah mana harus pergi. Jika pelatih tidak memiliki pengetahuan yang cukup tentang topik tertentu, mereka dapat mengundang nara sumber lain untuk sesi tentang hal itu.



Lembar peserta 1.4 Sepuluh prinsip dan praktik yang berhasil bagi orang dewasa, pembelajaran eksperiensial

Istilah Kunci	Definisi
Penghargaan	Pembelajar merasa dihargai dan merasa setara
Relevansi	- Pembelajar dapat belajar secara optimal dengan mendasarkan pada pengetahuan dan pengalaman mereka sendiri - Pembelajaran harus menjawab kebutuhan pembelajar dalam kehidupan yang sebenarnya
Pikirkan, rasakan dan lakukan	Pembelajaran seharusnya mencakup refleksi dan analisis, emosi dan tindakan: Menggunakan akal budi, jiwa dan raga
Aturan 20/50/90	- Pembelajar akan lebih banyak ingat ketika presentasi verbal divisualisasikan dan akan paling ingat ketika mereka dapat mempraktikkan dan menggunakan informasi baru. Orang mengingat: 10 persen terhadap apa yang mereka baca 20 persen terhadap apa yang mereka dengar 30 persen terhadap apa yang mereka lihat 50 persen terhadap apa yang mereka dengar dan lihat 70 persen terhadap apa yang mereka ucapkan 90 persen terhadap apa yang mereka ucapkan dan lakukan
Dialog	- Orang dewasa belajar lebih baik ketika mereka mendiskusikan informasi - Pembelajaran haruslah dua arah dan memungkinkan pembelajar terlibat dalam dialog dengan pengajar dan pembelajar lainnya
Pelibatan	Pembelajar terlibat dan berkomitmen untuk berubah sepanjang diskusi dan proses pembelajaran dari rekan sejawat di dalam kelompok-kelompok kecil
Kegunaan jangka pendek	- Pembelajar cenderung memiliki orientasi pemecahan masalah dalam proses pembelajaran - Mereka mengkaitkan pelatihan dengan kehidupan mereka sehari-hari dan akan merasa sangat terbantu apabila menerapkan pembelajaran baru secepatnya
Keamanan	Pembelajar perlu mengetahui bahwa ide-ide dan kontribusi mereka akan dihargai – bahwa mereka tidak akan dilecehkan atau diremehkan
Afirmasi	Pembelajar berhak mendapatkan pujian atas setiap upaya baik yang mereka lakukan
Tanggung jawab	Pelatih memiliki tanggung jawab kepada pembelajar: Kebutuhan pembelajaran harus terpenuhi, dan pelatihan harus bermanfaat bagi mereka.

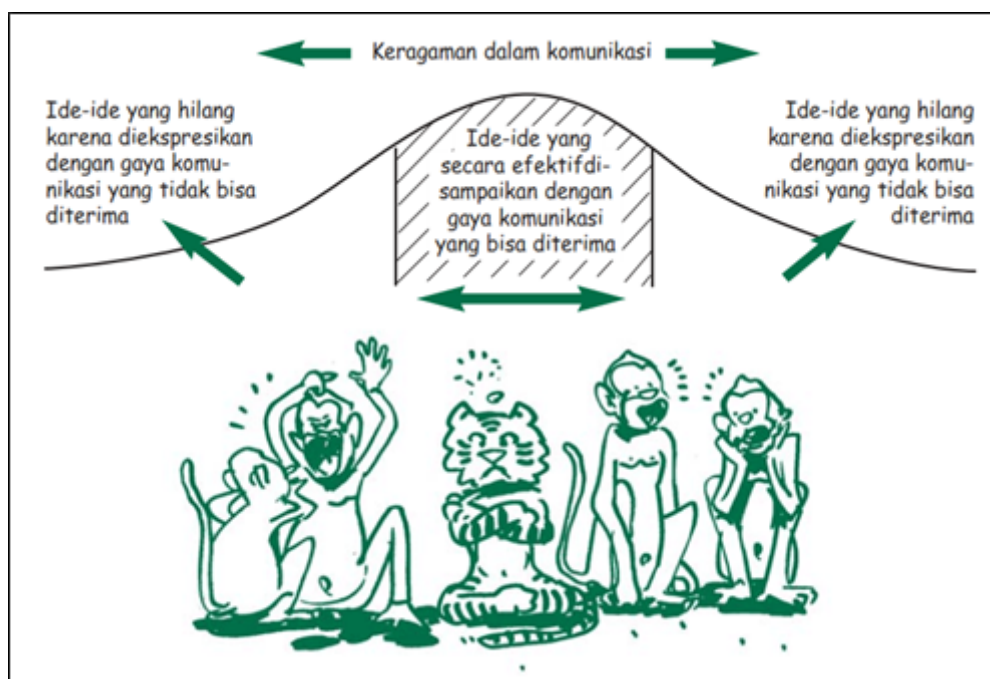


Lembar Peserta 1.5 Apakah fasilitasi itu dan apa yang perlu difasilitasi?

Fasilitasi bisa digambarkan sebagai satu proses yang secara sadar dilakukan untuk membantu satu kelompok agar sukses mencapai tujuan dan fungsinya sebagai satu kelompok. Proses-proses yang perlu difasilitasi adalah :

- Proses belajar
- Proses-proses partisipasi, sharing dan dinamika kelompok

Bagaimana fasilitasi membantu terjadinya proses sharing yang efektif dan proses pemahaman bersama ? Dalam suatu pelatihan, biasanya banyak ide dan pengalaman yang dilontarkan atau diceritakan. Namun, seringkali hanya beberapa yang mendapat perhatian sementara yang lainnya hilang seolah-olah tidak pernah dikatakan. Kenapa hal ini terjadi? Diagram berikut mengilustrasikan masalah tersebut;



Prinsipnya adalah: satu ide yang diekspresikan dengan gaya komunikasi yang bisa diterima akan ditanggapi secara lebih serius oleh lebih banyak orang. Ide-ide yang diekspresikan secara buruk atau mengancam akan lebih sulit didengar peserta. Sebagai contoh, banyak peserta tidak sabar dengan peserta yang sangat pemalu atau gugup dan bicara dalam kalimat terputah-putah, atau yang tidak menguasai bahasa dengan baik. Tidak jarang dijumpai, ada kelompok pelatihan yang pesertanya benar-benar ingin menyuarakan opini, berbagi pandangannya, saling mendengarkan pengalaman dan memunculkan ide-ide baru yang menarik. Namun, hal itu dibatasi oleh kemampuan menerima gaya komunikasi yang berbeda, sehingga ruang lingkup dan kekayaan informasi, pengetahuan dan pengalaman hasil sharingnya menjadi terbatas.

Dalam contoh dan ilustrasi berikut digambarkan bahwa walaupun ada ide-ide yang hilang, akan lebih banyak ide-ide yang dibagi (di-share) apabila kita memperluas batas gaya komunikasi yang bisa diterima. Dengan menggunakan teknik fasilitasi yang baik, seorang fasilitator bisa menjadi pendukung untuk kelompok seperti itu.

Sebagai contoh:

- Ketika seseorang mengulang-ulang perkataannya sepanjang waktu, seorang fasilitator bisa meringkaskan perkataannya untuk membantunya berpikir.

- Seorang fasilitator bisa membantu mereka yang bicara dalam kalimat terputah-putah dengan memperlambatnya dan menggali gagasan yang ingin disampaikan.
- Seorang fasilitator bisa mengulang satu ide dari seorang peserta yang malu agar menjadi perhatian semua orang.
- Seorang fasilitator bisa melakukan interupsi dengan tegas dan baik apabila ada topik yang berbeda dengan topik yang sedang didiskusikan. Namun fasilitator menjanjikan kepada pembicara bahwa pada akhir diskusi, fasilitator akan meminta kelompok memutuskan apa yang harus dilakukan dengan topik baru tersebut.



Lembar Peserta 1.6 Praktik Menyimak

1. Jelaskan bahwa menyimak adalah ketrampilan fasilitasi yang paling mendasar untuk setiap pelatih karena semua ketrampilan fasilitasi lain tidak bisa dilakukan tanpa menyimak.
2. Minta peserta jangan menulis apa pun selama menyelesaikan teka-teki berikut.

Bacakan keras-keras (jangan bagikan):

Anda seorang sopir bus. Pada pemberhentian berikutnya 12 orang naik. Pada pemberhentian berikutnya 3 orang turun dan 5 orang naik pada pemberhentian ketiga 1 orang turun dan 6 orang naik. Pada pemberhentian keempat 5 orang naik dan 8 orang turun. Pada pemberhentian kelima 9 orang turun dan 3 orang naik. Pada pemberhentian ke keenam 3 orang turun dan 7 orang naik. Siapakah nama sopir bus tersebut?

Jawab: nama Anda!

3. Refleksikan apa yang terjadi menggunakan pertanyaan berikut:
 - Kenapa kebanyakan orang tidak tahu jawabannya (melewatkan bagian awal, meleng, asumsi mengenai masalahnya)
 - Apakah perbedaan antara mendengar dan menyimak?
 - Bagaimana kaitannya dengan menyimak sebagai seorang pelatih? (menyimak masukan dan opini peserta tanpa mengadili, membandingkan, mengambil poin-poin utama, elemen-elemen umum, merumuskan dll.)
4. Jelaskan dengan singkat beberapa hambatan untuk menyimak (lihat Lembar Peserta) yang perlu kita perhatikan untuk meningkatkan ketrampilan menyimak.

Menyimak secara baik adalah lebih sulit daripada yang kita pikir

Menyimak sepertinya mudah dilakukan. Tetapi dalam realitas, kita pikir kita menyimak, tetapi kita ternyata hanya mendengar apa yang mau kita dengar! Hal ini bukan proses sadar: hal ini hampir alamiah. Untuk menyimak dengan hati-hati dan secara kreatif, kita harus dapat memilih aspek-aspek positif, masalah-masalah, kesulitan-kesulitan dan menangkap ketegangan-ketegangan yang terjadi. Ini adalah ketrampilan paling mendasar untuk fasilitasi. Karenanya kita selayaknya mencoba untuk memahami apa yang bisa menghambat tindakan menyimak. Daftar di bawah ini disebut hambatan untuk menyimak yang mungkin mengganggu tindakan menyimak yang sesuai dan suportif. Memahaminya akan membantu untuk mengatasinya.

Hambatan menyimak

Menyimak hidup-mati

Kebiasaan menyimak yang tidak baik ini muncul dari fakta bahwa kebanyakan orang berpikir sekitar 4 kali lebih cepat dibanding rata-rata orang bisa bicara. Jadi pendengar memiliki kira-kira $\frac{3}{4}$ menit 'waktu berpikir tersisa' untuk tiap menit kegiatan menyimak. Kadang mereka menggunakan waktu ekstra ini untuk berpikir tentang hal-hal pribadinya daripada untuk menyimak dan merumuskan apa yang harus pembicara katakan. Hal ini bisa diatasi dengan memperhatikan ucapan, bahasa tubuh seperti gestur, keraguan dll.



Menyimak Bendera Merah

Untuk beberapa orang, kata-kata tertentu bisa bermakna bendera merah bagi banteng. Ketika mereka mendengarnya, mereka menjadi marah dan menghentikan tindakan menyimak. Istilah ini mungkin ada dalam setiap kelompok peserta, tetapi beberapa lebih universal seperti istilah suku terasing, hitam, kapitalis, komunis dll. Beberapa kata-kata sangat ‘bermuatan’ sehingga pembicara langsung tidak didengar. Pendengar kehilangan kontak dengannya dan gagal untuk mengembangkan pemahaman terhadap orang tersebut.



AGRESIF

Menyimak dengan kuping terbuka – pikiran tertutup



ACUH TAK ACUH

Kadang-kadang ‘pendengar’ memutuskan dengan cepat bahwa baik subjek atau pembicara membosankan, dan apa yang sedang dikatakan tidak masuk di akal. Sering mereka mengambil kesimpulan bahwa mereka bisa meramalkan apa yang diketahui pembicara atau apa yang akan dikatakan; jadi mereka menyimpulkan bahwa percuma menyimak karena mereka tidak akan mendengar sesuatu yang baru jika mereka melakukannya.

Menyimak dengan berkaca-kaca

Kadang-kadang ‘pendengar’ melihat orang dengan tajam, dan kesannya sedang menyimak meskipun pikiran mereka mungkin menuju pada hal lain atau jauh di sana. Mereka tenggelam di dalam kenyamanan pikiran mereka sendiri. Mata Mereka berkaca-kaca, dan sering muka mereka menampilkan wajah sedang bermimpi atau dengan pikiran yang kosong. Jika kita perhatikan banyak peserta terlihat dengan mata berkaca-kaca dalam sesi, kita harus menemukan saat yang tepat untuk beristirahat atau merubah irama.



TERBAWA PERASAAN CINTA

Terlalu serius menyimak



TIDAK MENGAMBIL KEPUTUSAN

Ketika menyimak ide-ide yang terlalu kompleks dan rumit, kita sering terlalu memaksa diri untuk mengikuti diskusi dan benar-benar berusaha untuk memahaminya. Menyimak dan memahami apa yang dikatakan orang, mungkin membuat kita menemukan bahwa topik dan pembicaranya cukup menarik. Apabila ada satu orang atau beberapa orang yang tidak memahami, maka kelompok lain bisa diminta untuk menjelaskan atau jika mungkin, dengan memberi contoh.

Menyimak Don't-rock-the-boat (jangan mengguncang sampan)

Orang tidak suka kalau ide-ide, prasangka, cara pandang favorit mereka dirusak; banyak yang tidak suka opini mereka ditentang. Jadi jika seorang pembicara mengatakan sesuatu yang bertentangan dengan apa yang mereka pikir atau percayai, mereka mungkin secara tidak sadar menghentikan menyimak atau bahkan bersikap bertahan. Bahkan jika hal ini dilakukan dengan sadar, maka lebih baik kita berusaha menyimak dan menemukan pikiran pembicara, dengan tujuan mendapatkan sisi lain dari permasalahan. Dengan demikian kerja pemahaman dan tanggap secara konstruktif bisa dilakukan kemudian.



TIDAK MEMPERCAYAI

Hal yang boleh dilakukan dan jangan dilakukan dalam Menyimak

Ketika menyimak kita seharusnya mencoba untuk melakukan hal berikut:

- | | |
|--|---|
| ✓ Tunjukkan perhatian | ✗ Membuat peserta yang sedang berbicara menjadi terburu-buru |
| ✓ Pahami | ✗ Menentang |
| ✓ Ungkapkan empati | ✗ Menyela |
| ✓ Enyahkan masalah jika ada | ✗ Menilai dengan cepat sejak awal |
| ✓ Simak penyebab masalah | ✗ Memberikan saran, kecuali diminta orang lain |
| ✓ Bantu peserta yang sedang bicara untuk mengembangkan kompetensi dan motivasi untuk memecahkan masalah-masalahnya | ✗ Langsung menyimpulkan |
| ✓ Tanamkan kemampuan untuk diam ketika diperlukan untuk diam | ✗ Membiarkan emosi orang yang sedang bicara terlalu mempengaruhi kita |





Lembar peserta 1.7 Mengajukan Pertanyaan

1. Jelaskan bahwa mengajukan pertanyaan adalah alat fasilitasi yang sangat berguna dalam lingkungan pelatihan partisipatif. Jelaskan bahwa jika kita ingin peserta menggunakan istilah mereka sendiri atau untuk belajar melalui penemuan, kita sebagai pelatih harus bisa mengajukan pertanyaan yang tepat dengan cara yang tepat.
2. Undang mereka untuk mendiskusikan mengapa kita sebagai pelatih perlu mengajukan pertanyaan. Diskusi dilakukan dalam kelompok kecil selama sekitar 5 menit. Mendaftar jawaban dalam pleno dan menambahkan jawaban Anda jika perlu.
3. Tanyakan apa perbedaan antara pertanyaan tertutup dan terbuka, dan undang mereka untuk memberikan contoh untuk keduanya.
4. (Bila cukup waktu) Jelaskan mekanisme dan prosedur dalam menggunakan Triads atau Dyads untuk mempraktekkan.
 - **Triads:** setiap tiga orang memilih seorang pembicara, seorang pendengar dan seorang pengamat; setelah pertama mempraktekkan, perannya digilir sehingga setiap orang dapat melakukan ketiga peran tersebut.
 - **Dyads:** Prinsipnya sama tetapi berpasangan tanpa pengamat.
5. (Bila cukup waktu) Bagikan lembaran “Latihan” dan undang peserta untuk mulai mempraktekkan dalam triads atau dyads. Monitor waktunya sementara peserta mengajukan pertanyaan satu dengan yang lain. Pastikan mereka bertukar peran dalam waktu tersebut.
6. (Bila cukup waktu) Undang mereka untuk mengulang setelah kurang lebih 15 menit dan refleksikan latihan dengan menjawab pertanyaan refleksi.
7. Jelaskan bahwa ada beberapa tipe pertanyaan selain dari pertanyaan terbuka dan tertutup. Tanyakan jika mereka bisa memikirkan tipe pertanyaan lain untuk digunakan bagi kepentingan pelatihan. Diskusikan beberapa keuntungan dan kerugian pertanyaan tipe lain dan berikan contoh.
8. Rumuskan poin-poin pelajaran utama.

Bertanya

Latihan: Pertanyaan Terbuka dan Pertanyaan Tertutup

1. Diskusikan hasil kerja pasangan Anda dalam organisasinya:
 - Putaran 1 – Penggunaan hanya pertanyaan tertutup
 - Putaran 2 – Penggunaan hanya pertanyaan terbuka
2. Setelah 5 menit ganti peran dan ulangi prosedurnya.
3. Refleksikan pada latihan dengan mengajukan kepada Anda sendiri pertanyaan berikut:
 - Apa yang terjadi jika Anda mengajukan pertanyaan tertutup?
 - Apa yang terjadi jika Anda mengajukan pertanyaan terbuka?
 - Apakah perbedaan kualitas percakapan Anda jika menggunakan kedua tipe pertanyaan tersebut?

Kenapa Seorang Pelatih Menggunakan Pertanyaan?

Ada ketrampilan yang bisa diuji yang bisa membantu seorang pelatih untuk melakukan sesi pelatihan yang lebih efektif. Pertama, jadi lah seorang pendengar yang baik. Kemudian menjadi ahli dalam seni menggunakan pertanyaan yang tepat dengan cara yang tepat pada waktu yang tepat.

Ada beberapa cara yang bisa Anda lakukan. Anda bisa langsung memberikan jawabannya, jika Anda merasa Anda memiliki semua jawaban dan ingin mengesankan setiap orang dengan pengetahuan Anda. Atau, Anda bisa mendorong partisipasi peserta dan memberi mereka kesempatan untuk merefleksikan, berpikir, menemukan dan belajar sendiri.

Alasan	Contoh
1. Meraih keterlibatan peserta	Bagaimana perasaan Anda tentang...?
2. Rasakan pikiran, ide-ide atau opini peserta.	Apa ide Anda tentang...? Bagaimana menurut Anda?
3. Melibatkan orang yang non-partisipatif.	Pak Yanto, apa yang Anda pikirkan?
4. Kenali kontributor penting.	Pak Yanto, itu ide yang menarik. Jelaskan lebih lanjut kepada kita.
5. Mengelola waktu kelas	OK, kita telah menggunakan sedikit waktu untuk pertanyaan tersebut. Bagaimana kalau kita teruskan?
6. Meraih pemahaman dengan menggali pertanyaan dari kedua belah pihak tentang suatu hal.	Itu salah satu cara pandang. Mari kita lihat cara pandang dari sisi lain. Apa yang terjadi jika Anda...?

Tipe-Tipe Pertanyaan

Ada beberapa tipe pertanyaan yang bisa digunakan untuk keperluan berbeda:

Tipe-tipe	Kegunaan	Resiko
Pertanyaan Umum: Ditujukan kepada kelompok secara keseluruhan, mungkin ditulis pada overhead atau flipchart	Merangsang proses berpikir setiap orang. Berguna untuk memulai satu diskusi. Mengatur kecenderungan.	Pertanyaan yang tidak diajukan kepada seseorang secara khusus, mungkin tidak dijawab. Pertanyaan yang salah bisa membelokkan proses. Mungkin tidak berguna, kecuali ada waktu berpikir yang cukup.
Pertanyaan Langsung: Ditujukan kepada seseorang dengan menyebut nama, atau sebuah sub-kelompok.	Cara yang baik untuk menjawab. Berguna untuk melibatkan peserta yang pendiam dan pemalu. Bisa mengurangi monopoli diskusi oleh peserta yang lebih dominan. Bisa menyerap kemampuan khusus seseorang dalam kelompok, contohnya: rimbawan, spesialis jender.	Bisa membuat malu peserta yang tidak siap. Lebih efektif jika diikuti dengan satu pertanyaan umum untuk mengembalikan fokus kepada kelompok sebagai kesatuan.
Pertanyaan Terbuka: Mulai dengan siapa, apa, kapan. Di mana. Bagaimana. Mengapa. Pertanyaan yang tidak bisa dijawab dengan hanya mengatakan ya, atau tidak.	Untuk mendapatkan umpan balik yang kongkret atau informasi. Akan membuat peserta berpikir.	Pertanyaan seperti itu lebih sulit untuk dijawab. Pertanyaan yang dimulai dengan mengapa, mungkin dianggap mengancam. Jika pelatih tidak bisa mengembangkan tanggapan, kegunaannya berkurang.

Tipe-tipe	Kegunaan	Resiko
	Kualitas diskusi akan berkembang ketika detail baru ditemukan. Baik untuk menganalisis situasi masalah (Kenapa ini terjadi? Apa yang perlu dilakukan agar berubah?).	
Pertanyaan Faktual: Diajukan untuk mendapatkan informasi faktual.	Untuk menjernihkan “kekaburan” faktual. Untuk mengalihkan dari asumsi atau jeneralisasi. Berguna pada tahap awal diskusi.	Beberapa peserta yang mengetahui faktanya mungkin memonopoli diskusi.
Pertanyaan yang Dipantulkan: Pelatih melemparkan pertanyaan kembali	Pastikan bahwa jawaban ada di peserta. Bisa memicu perdebatan di antara peserta.	Mungkin memberikan kesan bahwa pelatih tidak memiliki pengetahuan. Bisa dianggap sebagai taktik menghindar.
Pertanyaan Mengarah: Jawaban yang diharapkan terkandung dalam pertanyaan.	Berguna untuk mengarahkan diskusi yang telah melantur. Berguna untuk kontrol fasilitasi dan mengendalikan.	Bisa manipulatif. Poin penting bisa hilang karena niat pelatih untuk mempertahankan kontrol.



Lembar peserta 1.8 Praktik Parafrase

1. Minta peserta, jika mereka bisa mendefinisikan apa parafrase itu. Tuliskan istilah dan definisinya (lihat di bawah).
2. Gali ide-ide saat mereka berpikir bahwa hal ini bisa berguna untuk teknik fasilitasi.
3. Jelaskan kepada mereka bagaimana pengungkapan dengan cara lain dan berikan beberapa contoh.
4. Jelaskan mekanisme dan prosedur menggunakan triads atau dyads untuk mempraktekkan
 - **Triads:** setiap tiga orang memilih seorang pembicara, seorang pendengar dan seorang penyimak; setelah mempraktekkan pertama kali, perannya digilir yang memungkinkan setiap orang untuk bertindak dalam tiga peran tersebut.
 - **Dyads:** prinsip yang sama tetapi dalam pasangan tanpa pengamat
5. Memraktekkan. Mintalah 2 peserta untuk mengalami kegunaan parafrase dengan mempraktekkan parafrase dalam triads atau dyads masing-masing selama 3 menit (untuk contoh mengenai mengapa mengapa promosi kerja layak buat PRT itu penting menurut mereka). Monitor waktunya sementara peserta masing-masing melakukan parafrase, pastikan mereka bertukar peran dalam waktu tersebut.
6. Refleksikan pada latihan dengan menanya dan menjawab pertanyaan berikut;
 - Bagaimana tanggapan Anda sebagai seorang peserta ketika mendengar kem- bali kata-kata Anda sendiri?
 - Bagaimana cara Anda sebagai pelatih mengungkapkan dengan kata lain?
 - Apa yang menyulitkan? Apa yang bisa membantu?
 - Apa keuntungan dari parafrase untuk pembicara, penyimak dan pelatih secara bersama-sama (lihat lembar di bawah ini)

Parafrase

Apa itu Parafrase?

Parafrase = adalah mengulang apa yang dikatakan orang lain, menggunakan kata-kata Anda sendiri.

Kenapa Menggunakan Parafrase

Keuntungan bagi pelatih

Teknik ini memaksa Anda, sebagai seorang pelatih, untuk menyimak dengan hati- hati, karena Anda tahu bahwa ketika peserta selesai berbicara, Anda perlu mengulang apa yang telah dikatakan. Sebagai tambahan, Anda memiliki kesempatan untuk menemukan, apakah Anda benar-benar memahami apa yang dikatakan.

Keuntungan bagi pembicara

Parafrase memiliki efek menenangkan dan menjernihkan. Parafrase meyakinkan pembicara bahwa ide-idenya layak untuk disimak. Dan meyakinkan pembicara bahwa orang lain mendengar ide-idenya. Dengan kata-kata lain, parafrase mendorong orang untuk berpikir keras.

Keuntungan Bagi Pendengar

Mereka memiliki kesempatan kedua untuk memahami apa yang dijelaskan oleh pembicara.

Kapan Menggunakan Parafrase

Ketika seorang peserta membuat pernyataan yang sangat panjang, rumit dan membingungkan, atau ketika seorang peserta memiliki masalah-masalah dalam mengungkapkan pemikirannya sendiri secara jelas.

Bagaimana Menggunakan Parafrase

Tekniknya menggunakan model empat-langkah berikut:

1. Simak dengan hati-hati
2. Pergunakan kata-kata Anda sendiri untuk mengatakan apa yang kira-kira dikatakan peserta, dimulai dengan, sebagai contoh:
‘Dengan kata lain ...’ atau
‘Apakah yang Anda maksud adalah...’ atau
‘Yang saya tangkap yang Anda katakan adalah...’
3. Periksa dengan mengatakan sesuatu seperti:
‘Apakah benar begitu?’ atau
‘Apakah yang saya tangkap benar’
4. Jika tidak, terus minta penjelasan sampai Anda memahami apa yang dimaksudkannya.

Catatan : Jika pernyataan pembicara dalam satu atau dua kalimat, pergunakan kira-kira jumlah kata-kata yang sama ketika Anda memparafrasekannya. Jika pernyataan pembicara dalam kalimat yang sangat panjang, ringkaskan.



Lembar peserta 1.9 Praktik Memfasilitasi Sebuah Konsensus

1. Jelaskan bahwa bahwa kita akan mempraktekkan bagaimana cara menghadapi perilaku peserta yang sulit. Jelaskan bahwa kita akan melakukannya dengan
2. Jelaskan bahwa akan ada 5 karakter yang akan bermain peran.
3. Pelatih menjelaskan bahwa permainan peran ini mengenai “Memfasilitasi Pembuatan Sebuah Kesepakatan/Konvensus).
4. Lalu silahkan semua karakter untuk memainkan mini drama sesuai perannya masing-masing, yakni: Pelatih, Dominator, Perayu, Si Jujur, Inisiator, Suportif.
5. Setelah mini drama selesai, ajaklah peserta untuk berbagi perasaan dan komentar mereka terhadap mini drama tersebut serta mengenali masing-masing karakter. Kemudian ajak mereka untuk mengidentifikasi peran-peran apa saja yang telah dilakukan oleh pelatih/fasilitator untuk membangun konsensus diantara peserta yang beragam keinginan dan karakter tersebut?
6. Tutup sesi demonstrasi dengan menggaris-bawahi poin-poin utama yang telah dipelajari.

Memfasilitasi Sebuah Konsensus

Karakter 1: Pelatih/Fasilitator



Anda adalah pelatih suatu pelatihan yang akan berlangsung selama 2 minggu. Pada hari Sabtu ada kesempatan untuk mengorganisir program wisata selama satu hari karena libur. Selama 15 menit kemudian Anda akan memfasilitasi satu kesepakatan konsensus antara peserta tentang ke mana mereka akan pergi.

Karakter 2: Dominator

Anda adalah peserta suatu pelatihan yang akan berlangsung selama 2 minggu. Sabtu hanya satu-satunya hari libur selama kursus. Selama 15 menit kemudian pelatih akan mendiskusikan program selama hari itu dengan peserta. Karena Anda tidak menyukai pelatih Anda, maka Anda akan mencoba mengambil alih kendali darinya dan memanipulasi kelompok agar setuju dengan pilihan Anda.



Karakter 3: Perayu



Anda adalah peserta suatu pelatihan yang akan berlangsung selama 2 minggu. Sabtu hanya satu-satunya hari libur selama kursus. Selama 15 menit kemudian pelatih akan mendiskusikan program selama hari itu dengan peserta. Karena Anda memiliki minat khusus untuk berbelanja bagi keluarga Anda maka Anda sebisa mungkin akan berusaha memenuhi keinginan Anda.

Karakter 4: Si Jujur

Anda adalah peserta pelatihan yang akan berlangsung selama 2 minggu. Sabtu hanya satu-satunya hari libur selama pelatihan. Selama 15 menit kemudian pelatih akan mendiskusikan program selama hari itu dengan peserta. Karena Anda memiliki keluarga yang tinggal di dekat situ, Anda akan mengakui bahwa Anda akan pergi keluar mengunjungi keluarga Anda. Anda begitu bersemangat mengatakan kepada mereka apa yang akan Anda lakukan bersama dengan keluarga sehingga Anda selalu menyela diskusi.



Karakter 5: Inisiator



Anda adalah peserta pelatihan yang akan berlangsung selama 2 minggu. Sabtu hanya satu-satunya hari libur selama pelatihan. Selama 15 menit kemudian pelatih akan mendiskusikan program selama hari itu dengan peserta. Karena Anda mengenal tempatnya dengan baik, Anda bisa memberikan ide-ide baru dan saran-saran mengenai tempat-tempat yang bisa dikunjungi, apa yang bisa dibeli, aktifitas yang bisa dilakukan, pemandangan yang bisa dilihat dll.

Karakter 6: Suportif

Anda adalah peserta pelatihan yang akan berlangsung selama 2 minggu. Sabtu hanya satu-satunya hari libur selama pelatihan. Selama 15 menit kemudian pelatih akan mendiskusikan program selama hari itu dengan peserta.

Karena Anda tidak memiliki minat khusus tetapi hanya senang bersama-sama kawan-kawan selama hari libur, Anda akan mendukung dan membangun ide-ide dan saran-saran yang dikemukakan orang lain.





Lembar peserta 1.10 Petunjuk Pengorganisasian

Strategi pelatihan dan analisa kebutuhan

Organisasi-organisasi yang memiliki misi meningkatkan kesadaran dan membangun kapasitas dalam hal promosi kerja layak PRT dan penghapusan PRT anak dengan manual pelatihan ini harus memutuskan apa yang ingin mereka capai, siapa yang ingin mereka latih dan siapa mereka ingin capai dengan pelatihan tersebut dan untuk tujuan apa. Pertanyaan kunci untuk ditanyakan adalah:

- Bagaimana pelatihan promosi kerja layak PRT dan penghapusan PRT anak sesuai dengan tujuan dan mandat yang lebih besar dari organisasi-organisasi tersebut dan apa yang menjadi prioritas?
- Apa hasil akhir yang diharapkan dari peserta pelatihan, mereka yang dilatih sebagai pelatih dan mereka yang dilatih oleh pelatih terlatih tersebut: NGO, pegiat isu PRT, pemerintah, PRT, keluarga PRT?
- Siapa yang akan mendapatkan manfaat paling besar dari pelatihan tersebut, manakah organisasi atau orang-orang yang kemungkinan besar akan benar-benar menggunakan pelatihan tersebut dan mengambil langkah-langkah aksi lebih lanjut?
- Apa tingkat ketrampilan dan pengetahuan serta kompetensi trainer dan peserta pelatihan sebelum pelatihan tersebut?
- Apakah penyelenggara pelatihan memiliki pengalaman menyelenggarakan pelatihan sejenis? Apa titik kuat dan lemahnya dan bagaimana titik-titik ini bisa dibangun atau ditangani di dalam pembangunan kapasitas di masa mendatang?
- Bagaimana kapasitas internal yang ada dan sumber daya apa yang dibutuhkan dari luar?

Setelah pertanyaan-pertanyaan ini dijawab, pihak-pihak yang bertanggung jawab atas pelatihan tersebut:

- Menyusun ringkasan kebutuhan, tujuan dan materi pelatihan
- Memvalidasi hal-hal tersebut dengan organisasi inisiator pelatihan tersebut
- Memilih organisasi sasaran dan calon trainer dan peserta
- Merencanakan logistik:
 - a. Bagaimana susunan kelembagaannya dan bagaimana pembagian tugasnya?
 - b. Apa sumber daya manusia dan sumber daya keuangan yang dibutuhkan, kapan dan dimana?
- Bila hal-hal di atas telah disepakati, menyusun program, materi, dan anggaran pelatihan.

Pemilihan tim pelatihan

Pelatihan partisipatif dalam untuk isu pekerja rumah tangga bila diberikan selama lebih dari satu setengah hari sebaiknya diberikan oleh tim pelatihan lebih dari satu pelatih perorangan karena pelatihan partisipatif lebih intensif dari pengajaran tradisional.

Para pelatih diharapkan memiliki keahlian teknis, pengetahuan dan pengalaman kerja praktis yang bagus mengenai materi pelatihan. Sebaiknya setidaknya salah seorang pelatih harus memiliki pengalaman dalam mengajar dan dalam pelatihan partisipatif. Para pelatih tidak perlu menjadi ahli senior dalam semua materi pelatihan. Ahli senior dapat diundang untuk materi tertentu bila diperlukan. Lihat juga apa yang membuat berhasilnya seorang trainer?

Keragaman dalam tim pelatihan adalah aset. Upayakan memiliki satu pelatih laki-laki dan satu pelatih perempuan dan pastikan bahwa paling tidak salah seorang pelatih memiliki latar belakang

kesukuan, budaya, agama atau cacat atau kesehatan yang sama dengan peserta. Hindari stereotif gender dan stereotif lainnya.

Kriteria utama kualifikasi dan seleksi pelatih adalah:

- Pengalaman akademis atau pengalaman kerja dalam mempromosikan kerja layak bagi PRT, penghapusan PRT anak, pengorganisasian, advokasi, layanan langsung, gender, dst.
- Pengetahuan tentang kebutuhan-kebutuhan dasar yang dialami oleh PRT juga keluarganya
- Amanah dan berkomitmen untuk memberikan pelatihan
- Kemampuan analisis baik
- Ketrampilan komunikasi yang baik—berbicara dan mendengarkan

Pemilihan peserta

Poin-poin praktis untuk pertimbangan dalam memilih peserta pelatihan adalah:

- Tentukan jumlah peserta. Untuk partisipasi yang optimal, 20-25 peserta adalah ideal. Antara 30-35 peserta dapat dilakukan. Lebih dari 35 peserta akan menyulitkan memiliki partisipasi aktif dan merata dari semua orang.
- Pastikan representasi seimbang diantara peserta berkenaan dengan jenis kelamin, umur, jenis organisasi dan kriteria lainnya, yang sesuai, misalnya kesukuan, status kesehatan, latar belakang budaya, agama atau politik. Ini untuk memungkinkan efektifnya suara dan representasi pandangan dan perspektif dari semua dan untuk menghindari dominasi dari satu kelompok atas kelompok yang lain dalam pelatihan:
 - Umumnya rasio representasi laki-laki/perempuan harus berkisar antara 40 dan 60 persen dalam kelompok campuran untuk memungkinkan memadainya suara dan seimbangannya representasi semua kelompok
 - Pastikan tingkat representasi setidaknya sepertiga peserta berasal dari kelompok yang kurang terwakili, minoritas atau yang kurang beruntung. Jika tidak, maka akan sulit bagi mereka untuk memiliki suara yang cukup
 - Jika pembangunan kapasitas kelompok yang kurang terwakili merupakan bagian dari tujuan dan strategi pelatihan, sisihkan tempat pelatihan yang lebih bagi mereka, misalnya, perempuan dua pertiga dan sepertiga laki-laki
 - Hindari tokenism, dengan kata lain, mengundang hanya satu atau dua orang dari kelompok kurang terwakili untuk membuatnya terlihat seolah-olah pelatihan memberikan “kesempatan dan peluang” untuk semua. Hal ini tidak efektif, mungkin kontraproduktif dan mungkin sulit bagi mereka yang berada dalam posisi minoritas.
- Tentukan kriteria seleksi untuk penjangkaran organisasi, profil pekerjaan peserta yang harus dijangkau, dan jumlah peserta yang dapat ditampung. Perjelas dan spesifikkan profil dan jumlah calon peserta untuk penjangkaran organisasi. Jika memungkinkan, panggillah sejumlah calon sehingga calon yang paling sesuai dapat dipilih berdasarkan prestasi individu dan komposisi kelompok yang diinginkan selama pelatihan.

Desain program pelatihan

Desain program pelatihan akan berbeda pada prioritas dan sumber daya penyelenggara pelatihan, tujuan pelatihan dan ukuran, komposisi dan kebutuhan kelompok sasaran.

Untuk jenis pelatihan ini yang terbaik adalah merancang total 8-9 jam pelatihan per hari, dibagi ke dalam 4 blok masing-masing sekira 90 menit dengan dua istirahat 30 menit di pagi dan sore hari dan jam makan siang paling sedikit 90 menit. Dengan cara ini, pelatihan dapat sedikit diperpanjang sesuai kebutuhan tanpa menyesuaikan jadwal waktu keseluruhan.

Model-model program pelatihan ini adalah contoh, tidak mutlak dan perlu diadaptasikan dan disesuaikan untuk kebutuhan peserta dan situasi yang ada untuk setiap pelatihan.

Tips mengenai manajemen waktu

- Buatlah jadwal pelatihan dalam satu jangka waktu yang sesuai dengan peserta berdasarkan jam kerja rutin jika memungkinkan
- Alokasikan jumlah waktu yang tepat untuk masing-masing sesi dan masing-masing aktivitas, dan berikan istirahat setiap 1,5 atau 2 jam
- Buatlah jadwal pelatihan yang realistis. Pembelajaran efektif itu intensif, maka buatlah total jam pelatihan maksimal 6 jam sebagaimana direkomendasikan di atas dan berikan waktu istirahat yang cukup. Hal ini memungkinkan peserta untuk mendiskusikan pelatihan secara informal dengan orang lain
- Disiplinlah dengan waktu. Pastikan bahwa satu sesi tidak lebih dari 20-30 menit maksimal. Persingkat kuliah jika perlu. Jika Anda tahu bahwa Anda cenderung berbicara lebih lama dari yang direncanakan, tetapkan batas waktu yang ketat untuk diri Anda sendiri dan pakailah jam tangan untuk tiap-tiap presentasi
- Berikan beragam metode pelatihan di setiap sesi karena orang berkonsentrasi lebih baik untuk jangka waktu yang lebih lama jika mereka dapat berpartisipasi secara aktif. Ajukan pertanyaan dalam setiap presentasi. Waktu siang hari juga memiliki dampak terhadap konsentrasi peserta Anda. Umumnya, orang segar dan siap untuk belajar di pagi hari, tapi kurang konsentrasi setelah makan siang
- Jika waktunya habis sebelum Anda bisa menyelesaikan suatu sesi yang aktif atau diskusi yang hidup, mintalah keputusan bersama dari para peserta apakah dan untuk berapa lama bisa dilanjutkan. Jangan membuat orang lapar karena mereka tidak akan belajar dengan perut kosong.

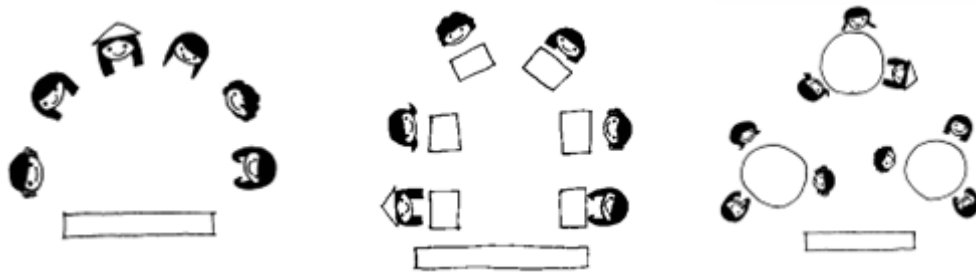
Tempat pelatihan

Memilih lokasi pelatihan yang memadai adalah penting karena jenis dan tata ruang mempengaruhi kemampuan peserta Anda untuk belajar. Pembelajaran berorientasi tindakan dan eksperiensial membutuhkan ruang fisik untuk bergerak, karena melibatkan “berbicara” dan “melakukan”.

Saat memilih tempat pelatihan, Anda harus:

- Mencari tempat yang nyaman bagi peserta, misalnya, apakah aman bagi peserta perempuan
- mengunjungi tempat pelatihan terlebih dahulu untuk memastikan bahwa tempat itu cocok untuk jenis kegiatan pelatihan yang Anda rencanakan untuk melakukan dan ruangnya cukup besar untuk menampung semua peserta. Jika tidak, carilah alternatif yang lebih baik.
- Berjalan-jalan di sekitar tempat pelatihan dan di dalam ruang pelatihan sebelum pelatihan diselenggarakan, duduklah di pelbagai kursi untuk memeriksa pelbagai perspektif dan mengubah pengaturan tempat duduk jika diperlukan.
- menyediakan ruang yang cukup untuk memungkinkan para peserta bergerak dan memudahkan reposisi kursi, meja atau karpet
- Memeriksa dan berupaya menghilangkan kemungkinan gangguan dan memastikan:
 - a. Tempat pelatihan tersebut jauh dari kebisingan dan lalu lintas
 - b. Tidak ada penghalang pandangan: semua orang bisa melihat semua orang lain di dalam ruangan
 - c. Tata suara bisa bekerja dan orang yang duduk paling jauh dari trainer dan satu sama lain bisa mendengar trainer dan saling berbicara
 - d. Keberfungsian semua peralatan pelatihan harus diperiksa terlebih dahulu.

Mengenai pengaturan tempat duduk, susunan kursi dan meja ruang kelas standar yang berbanjar tidak cocok untuk jenis pelatihan ini. Dianjurkan peserta duduk dalam lingkaran lebih kecil di sekitar meja atau dalam susunan bentuk U.



- Penting untuk mempersiapkan dan memeriksa tempat pelatihan sebelum pelatihan dimulai
- Ujilah semua peralatan sebelum sesi dan pastikan semua peralatan tersebut cukup dan bekerja dengan baik (misalnya, lampu, soket listrik atau titik daya, kabel ekstensi, mikrofon, proyektor, video player, komputer)

Perencanaan sesi

Panduan sesi adalah seperti resep: memberitahu Anda apa isi dan bahan pelatihan yang Anda butuhkan di setiap langkah proses pelatihan dan untuk berapa lama. Bahkan pelatih yang paling berpengalaman sekalipun membutuhkan resep dan mempelajarinya terlebih dahulu, terutama jika topiknya baru.

Saat mempersiapkan materi, bahan dan proses pelatihan, akan sangat membantu untuk bertanya: “Apa yang peserta **harus tahu, seharusnya tahu** dan **bisa tahu**?” Selalu menggoda bagi trainer untuk memberi peserta informasi sebanyak mungkin. Namun, orang tidak dapat menyerap informasi terlalu banyak dan akan berhenti mendengarkan jika kuliah terlalu lama. Trainer yang cerdas menyusun rencana sesi mereka di sekitar apa yang peserta **harus tahu** dan membangun langkah demi langkah pelatihan tersebut secara logis.

Biasanya Ada tiga komponen dasar dalam suatu sesi pelatihan sebagai berikut:

1. Selamat datang, pengenalan dan tujuan – Selalu beritahukan kepada peserta tujuan setiap sesi.
2. Pelatihan secara aktual
 - Pilihlah latihan untuk memulai setiap sesi. Telah sering dikatakan bahwa orang mengingat 10% dari apa yang mereka baca, 20% dari apa yang mereka dengar, 30% dari apa yang mereka lihat, dan 50% dari apa yang mereka dengar dan lihat. Mereka akan mengingat lebih banyak lagi jika mereka secara aktual bisa melakukan apa yang mereka pelajari
 - Pastikan bahwa semua memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam proses itu. Dengan sopan doronglah peserta yang pemalu dan pendiam di dalam kelompok untuk berpartisipasi dan sampaikan kepada orang-orang yang terlalu dominan agar memberikan kesempatan berbicara.
3. Kesimpulan - Selalu selesaikan sesi dengan pesan kunci: apa yang peserta harus tahu, dan mulailah setiap sesi dengan ringkasan singkat dari sesi sebelumnya.

Mempersiapkan bahan pelatihan Anda.

Bahan dalam pelatihan partisipatif meliputi pelbagai hal, mulai dari alat tulis pokok seperti pena, kertas, spidol, gunting dan selotip, hingga handout, studi kasus, gambar dan alat bantu visual lainnya, permainan, dan latihan berbasis tindakan lain yang memerlukan persiapan berbeda-beda.

Sebagian besar sesi di dalam manual pelatihan ini mencantumkan bahan dan alat bantu pelatihan yang diperlukan tetapi mungkin perlu diadaptasi agar sesuai dengan kebutuhan audiens sasaran Anda.

Sebelum setiap sesi pelatihan, Anda perlu mempertimbangkan rincian lain seperti:

- Apakah bahasa, jenis dan kualitas alat bantu visual tepat untuk mereka?
- Apakah Anda memiliki salinan semua bahan pelatihan yang cukup untuk semua peserta?
- Pastikan Anda memiliki beberapa cadangan bahan atau latihan alternatif bila dirasa perlu mengubah program pelatihan.

Membuat diagram alur pelatihan

Bila bekerja dengan sebuah tim pelatihan atau beberapa penyelenggara pelatihan berbeda dan para ahli yang semuanya memiliki tanggung jawab khusus, akan sangat berguna bila menyusun rincian jadwal atau diagram alur pelatihan untuk lokakarya tersebut secara keseluruhan, sesi demi sesi dan aktivitas demi aktivitas. Model Diagram Alur Pelatihan dan Daftar Periksa untuk Trainer: Persiapan Pelatihan diberikan sebagai Alat Bantu Pelatihan 0.7 dan 0.8.



Alat



Alat Bantu Pelatihan 1.1 Contoh Form Nominasi Calon Pelatih

1. Nama :	
2. Alamat dan informasi kontak :	
Nomor Telepon:	Email:
3. Jenis kelamin • Laki-laki • Perempuan	
4. Umur Tahun	
5. Nama organisasi anda :	
6. Jabatan :	
7. Apa tugas utama anda di organisasi:	
8. Siapa klien/kelompok sasaran anda (jenis kelamin, umur, aktivitas):	
9. Dukungan atau layanan apa yang sedang anda berikan kepada kelompok target anda?:	
10. Berapa lama pengalaman anda sebagai pelatih/fasilitator? ☐ kurang dari 1 tahun ☐ antara 1-5 tahun ☐ lebih dari 5 tahun	
11. Berapa lama pengalaman anda di isu PRT, PRTA, pekerja anak, dan advokasi? ☐ kurang dari 1 tahun ☐ antara 1-5 tahun ☐ lebih dari 5 tahun	
12. Berapa lama pengalaman anda dalam promosi kesetaraan gender? ☐ kurang dari 1 tahun ☐ antara 1-5 tahun ☐ lebih dari 5 tahun	
13. Apa yang anda harapkan dari program pelatihan ini?	
14. Komentar lain?	



Alat Bantu Pelatihan 1.2 Daftar Periksa untuk Penyelenggara: Perencanaan Pelatihan

No.	Tugas dalam Perencanaan Pelatihan	Ya	Tidak
1.	Sudahkah saya melakukan analisis kebutuhan pelatihan?		
2.	Apakah saya memahami isu PRT dan PRTA dan apakah saya yakin masalah tersebut akan tertangani dengan memberikan pelatihan ini?		
3.	Sudahkah kebutuhan pelatihan prioritas teridentifikasi? Apakah telah jelas? Dapatkah terpenuhi selama pelatihan yang direncanakan?		
4.	Apakah saya memiliki strategi pelatihan: apakah saya mengetahui apa jenis program yang akan diselenggarakan dan bagaimana cara menyampaikannya?		
5.	Apakah saya telah jelas mengenai tujuan pelatihan ini?		
6.	Sudahkah saya mengidentifikasi peserta yang paling layak mendapatkan manfaat dari pelatihan ini dan/atau berpotensi untuk membagi pengetahuan dan ketrampilan dari pelatihan ini?		
7.	Sudahkah saya mempertimbangkan kerjasama dengan kelompok atau organisasi lain yang bisa mendapatkan keuntungan dari jenis pelatihan yang sama?		
8.	Apakah saya memiliki (tim) pelatih dengan kepakaran yang memadai dan ada perimbangan jenis kelamin?		
9.	Apakah akan dibutuhkan seorang penerjemah di dalam pelatihan ini?		
10.	Apa saja yang diperlukan dalam pelatihan dan sumber daya yang tersedia dari mana saja?		
11.	Sudahkah saya mengecek waktu dan tempat pelatihan dengan peserta dan pelatih?		
12.	Apakah saya memiliki program (agenda, bahan, modul) pelatihan dari pelatih?		
13.	Sudahkah saya mengirimkan surat undangan dan formulir pendaftaran kepada kelompok atau organisasi peserta?		
14.	Sudahkah saya menerima konfirmasi keikutsertaan dan formulir pendaftaran dari seluruh peserta atau organisasi peserta?		
15.	Sudahkah saya menata dan berkonsultasi dengan pelatih mengenai rincian logistik lain, meliputi: • Finalisasi daftar peserta dengan informasi kontak dan informasi lain, meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan atau jabatan/lama pengalaman. • Persiapan materi dan handout pelatihan untuk dibagikan. • Pengecekan dan konfirmasi tempat dan fasilitas pelatihan. • Mengatur transportasi dan akomodasi untuk peserta. • Pengaturan makanan dan minuman untuk workshop tersebut. • Persiapan uang saku harian untuk peserta, jika ada. • Konfirmasi kesediaan penerjemah, jika dibutuhkan. • Rancangan evaluasi dan pelaporan lokakarya.		



Alat Bantu Pelatihan 1.3 Daftar Periksa bagi Pelatih: Persiapan Pelatihan

No.	Tugas dalam Perencanaan Pelatihan	Ya	Tidak
1.	Apakah saya memiliki tujuan pelatihan yang jelas?		
2.	Apakah saya memiliki informasi mengenai peserta saya sebagai berikut: - Jumlah keseluruhan berdasarkan jenis kelamin, suku, pendidikan - Status perkawinan - Literasi, pendidikan, pekerjaan dan latar belakang lainnya		
3.	Apakah ada peserta dengan kebutuhan khusus (berasal dari etnis minoritas, pertimbangan gender, sosial dan budaya tertentu, atau kondisi tertentu) dan apakah kebutuhan-kebutuhan tersebut sudah diantisipasi?		
4.	Apakah saya sudah memeriksa tempat dan waktu pelatihan dengan penyelenggara lokakarya?		
5.	Apakah program dan agenda pelatihan sudah dibuat?		
6.	Sudahkah saya berdiskusi dengan pelatih pembantu (co-trainer) mengenai isi, program pelatihan, metode pelatihan, pembagian kerja untuk persiapan dan pelaksanaan pelatihan?		
7.	Sudahkah saya memasukkan metode pelatihan partisipatif yang sesuai dengan peserta?		
8.	Apakah saya sudah mengembangkan atau mengadaptasikan rencana sesi dan materi pelatihan untuk kelompok peserta?		
9.	Apakah saya sudah jelas dengan pesan utama (apa yang harus diketahui oleh peserta anda) untuk tiap-tiap sesi pelatihan?		
10.	Apakah saya sudah menyertakan pesan-pesan gender dan mengalokasikan waktu untuk membahasnya?		
11.	Apakah alat bantu pelatihan dan materi sesuai dengan tingkat literasi dan gaya belajar peserta, dan apakah mereka memiliki dasar yang cukup untuk proses pembelajaran yang saya rancang?		
12.	Apakah saya memiliki permainan dan latihan untuk penyegar suasana (energizer) dan dinamika kelompok?		
13.	Sudahkah saya memiliki form evaluasi pelatihan atau permainan atau latihan untuk mendapatkan umpan balik peserta terhadap penyelenggaraan pelatihan?		
Sebelum mulai pelatihan			
14.	Sudahkah saya sudah periksa ulang dengan penyelenggara pelatihan semua persiapan logistik secara runtut sebelum pelatihan dimulai mis. tempat pelatihan, ruangan dan fasilitas lainnya, serta materi pelatihan?		
15.	Apakah pengaturan tempat duduk akan nyaman untuk pembukaan lokakarya dan sesi pertama saya?		
16.	Apakah saya sudah menyiapkan buku catatan, laptop, peralatan elektronik dan semua materi pelatihan?		

Kompilasi

Permainan Pemecah Kebekuan - *Ice Breaker*

Permainan Pemecah Kebekuan – *Ice Breaker*

PENGANTAR

Untuk melengkapi lembar bacaan peserta pada Manual *Decent Work for Domestic Workers* yang dikembangkan oleh Project PROMOTE ILO Jakarta, lembar bacaan khusus yang berupa kompilasi permainan pemecah kebekuan atau *ice breaker* dibuat sebagai referensi bagi para pelatih. Beberapa permainan *ice breaker* ini sudah sering kali digunakan dalam pelatihan baik yang dilaksanakan dalam pelatihan PROMOTE Project, maupun oleh pihak lain.

Dalam tehnik fasilitasi terkini, untuk menghasilkan target pelatihan yang ingin dicapai, fasilitator memadukan sesi belajar dengan permainan pemecah kebekuan atau yang lebih dikenal dengan istilah *ice breaker*. Kemampuan fasilitator dalam memahami kondisi peserta ditengah padatnya agenda dan presentasi sesi dengan menyelipkan permainan *ice breaker* akan mengurangi kejenuhan dan menciptakan suasana belajar yang menyenangkan dan santai. Permainan *ice breaker* dapat dimainkan secara sederhana baik dengan alat maupun tanpa alat, berkelompok maupun individu. Namun, permainan *ice breaker* juga mesti mempertimbangkan beberapa hal misalnya relevansinya terhadap kegiatan belajar, partisipatif, berisi aktifitas gerakan tubuh, dan senam otak serta memberi motivasi.

Kreatifitas penyelenggara pelatihan dan tim pelatih dalam menciptakan atmosphere kegiatan yang menyenangkan dan partisipatif mutlak dibutuhkan untuk mengantisipasi kondisi peserta tidak saling kenal antar satu sama lain, latar belakang dan profil peserta yang berbeda, waktu pelatihan terbatas, presentasi sesi yang monoton dan kaku, kemampuan daya tangkap peserta yang berbeda dan kebosanan.

Beberapa permainan *ice breaker* ini hanya sebagai contoh dan tentu bisa dikembangkan lebih lanjut oleh para pelatih berdasarkan kebutuhan serta wajib melibatkan partisipasi peserta untuk melakukan *ice breaker* versi mereka.

Permainan untuk Perkenalan Peserta Pelatihan/Lokakarya

1. Lempar bola

Cara Permainan:

Peserta diminta untuk membuat lingkaran dan fasilitator membuat instruksi agar saat menerima bola yang dilemparkan (secara pelan) oleh peserta lain, peserta dapat menyebutkan nama lengkap, panggilan, jabatan di organisasi. Untuk lebih bisa memecahkan kebekuan, peserta juga bisa diminta untuk membuka sebuah rahasia tentang dirinya. Biasanya rahasia-rahasia lucu mampu mencairkan kekakuan dengan baik. Setelah memperkenalkan diri, peserta ini kemudian melemparkan bola tadi ke peserta lain secara acak, ke siapa saja. Lempar bola dilakukan sampai semua peserta mendapat kesempatan untuk memperkenalkan dirinya. 20 menit

Media permainan:

- Bola dari gumpalan kertas atau bola plastik

2. Tukar nama (metode ini khusus bagi peserta yang belum mengenal satu sama lain)

Cara permainan:

Fasilitator menukar nama peserta (berupa name tag yang terbuat dari meta plan dikalungkan dileher) peserta secara acak dan fasilitator memberi instruksi agar para peserta mencari peserta lain yang menggunakan nama aslinya. Kemudian setelah seluruh peserta menemui namanya yang digunakan oleh peserta lain, fasilitator menginstruksikan para peserta berpasangan untuk saling mewawancarai pasangannya selama 5 menit dengan pertanyaan: nama asli, panggilan, asal kota, hobi, dan apa yang menarik dari kota asalnya, misalnya tujuan pariwisata, makanan khas dan lain lain. Setelah itu, seluruh peserta diminta untuk memperkenalkan pasangannya pada audiens hingga seluruh peserta mendapat giliran. 20 menit

Media permainan:

- Name tag yang terbuat dari meta plan diberi benang

3. “Extraordinary Me” atau “Aku yang luar biasa”

Cara permainan

Fasilitator meminta seluruh peserta untuk memperkenalkan diri dengan cara menyebutkan nama dan mereka diminta untuk menceritakan pengalamannya yang khas, unik dan menarik kepada temannya. Misalnya, waktu kecil suka bawa bantal kumal, pernah makan ular, pernah digigit kepiting, suka koleksi uang kuno, pernah dimaki pegawai pemerintah dll. 20 menit

Media permainan:

4. Singkatan nama

Cara Permainan

Fasilitator membagikan kertas metaplan dan spidol kepada masing-masing peserta dan meminta mereka menulis nama panggilan sekaligus memberi kepanjangan namanya dengan kalimat yang lucu dan menarik. Misalnya SRI: Sederhana, Ramah dan Intelekt. Fasilitator melarang peserta membuat kalimat yang vulgar, kata kotor dan menghina serta diskriminatif. Fasilitator meminta seluruh peserta berdiri atau duduk melingkar dan mempersilahkan peserta satu-satu menjelaskan kepanjangan namanya. 20 menit

Media permainan:

- Kertas plano dan spidol

5. Halo nama saya

Cara permainan:

Fasilitator meminta seluruh peserta berdiri membentuk lingkaran, mulai dari fasilitator memperkenalkan diri dengan cara jalan keliling dan menyalami setiap peserta dengan menyebutkan “nama” dan dua sifat yang paling ingin ditonjolkan. Misalnya: “*Hai, Saya Sugeng, saya dermawan dan humoris*”. Peserta lain mengikutinya dengan kata sifat yang berbeda dari yang lain. 20 menit

Media Permainan:

—Tidak ada

Permainan untuk Membangun Keakraban

6. Makan siang bersama

Cara Permainan

Untuk membangun keakraban antar peserta, fasilitator membuat pengamatan peserta mana yang sering berkumpul dengan kalangan tertentu. Untuk itu, fasilitator perlu membuat papan nama dari karton berisi nama peserta dan meletakkannya di meja makan saat makan siang bisa secara acak bisa juga berdasarkan pengamatan fasilitator. Saat sebelum istirahat makan siang, fasilitator mengumumkan bahwa panitia acara telah menyiapkan makan siang dimana, setiap peserta duduk bersama peserta lain yang ada namanya dimeja. Hal ini dilakukan, agar para peserta bisa saling mengenal secara lebih baik. Kegiatan makan bersama dengan peserta yang berbeda ini bisa dilakukan dihari berikutnya atau pada saat makan malam.

Media permainan:

- Papan nama

7. Bulan lahir

Cara permainan:

Fasilitator membuat pengumuman ke peserta tentang siapa saja yang lahir pada bulan Januari dan seterusnya hingga Desember, setiap peserta harus mengingat temannya yang lahir pada bulan yang sama. Setelah itu, fasilitator mengumpulkan peserta ditengah dan kemudian memberikan aba-aba secara acak bulan lahir para peserta. Setiap peserta yang lahir pada bulan yang sama harus mencari temannya dan membuat kelompok sesuai aba-aba dari fasilitator. Permainan ini dimainkan kurang lebih 10 menit

Permainan Kerjasama Tim

8. Bermain kalimat

Cara permainan

Fasilitator membagi 4 kelompok dan meminta mereka agar berbaris memanjang kebelakang. Fasilitator menyiapkan 4 kalimat yang berbeda dan masing-masing kelompok mendapat satu buah kalimat. Fasilitator akan memberikan waktu bagi orang pertama di kelompok untuk menghafalkan kalimat ini (4 menit). Setelah hafal, orang pertama akan membisikkan kalimat tersebut pada orang kedua, orang kedua ke orang ketiga dan seterusnya hingga orang terakhir. Saat permainan berakhir, orang terakhir diminta untuk menyebutkan kalimat yang dia dengar dari orang sebelumnya dari kelompoknya.. Kelompok yang dapat menyebutkan kalimat secara benar atau mendekati benar menjadi pemenang permainan. Selama dalam permainan, fasilitator menginstruksikan agar anggota kelompok tetap berbaris dan panitia mengawasi kelompok yang bermain agar tidak berlaku curang. Permainan ini dimainkan selama 15 menit

Media permainan:

- 4 kertas mata plan berisi kalimat

9. Bergandeng tangan silang**Cara permainan:**

Fasilitator membagi peserta ke dalam 2 kelompok dan meminta mereka agar saling bergandeng tangan dimana tangan kanan tiap peserta menggandeng tangan kiri peserta lainnya. Kemudian, fasilitator menginstruksikan pada setiap kelompok untuk bagaimana caranya membuat pegangan tangan mereka yang silang menjadi saling bergandeng tangan tanpa melepas pegangan tangan. Fasilitator mempersilahkan setiap kelompok untuk mendiskusikan strategi nya terlebih dahulu (5 menit). Fasilitator harus mengawasi permainan ini agar kelompok tidak berlaku curang. Permainan ini dimainkan kurang lebih 10 menit.

Media permainan:

-

10. Membuat Menara Kertas**Cara Permainan:**

Fasilitator membagi peserta menjadi 5 kelompok dan membagikan satu ikat koran bekas, solatif, dan gunting. Fasilitator kemudian menginstruksikan para kelompok untuk berdiskusi terlebih dahulu selama 5 menit untuk menunjuk struktur pekerja yang terdiri dari manajer, mandor, pekerja dan insinyur untuk membangun menara. Setelah itu, fasilitator meminta kelompok untuk memulai membangun Menara dengan kriteria paling tinggi dan sebagus mungkin desainnya. Pembuatan Menara kerja diberi waktu 20 menit. Kelompok yang membuat Menara paling bagus akan mendapat hadiah.

Catatan:

- Setelah kelompok pemenang diumumkan, fasilitator bisa mewawancarai kelompok yang menang, misalnya mengapa mereka menang, bagaimana pembagian tugasnya, siapa yang paling mendominasi, bagaimana peran laki dan perempuan dalam kelompok itu, bagaimana komunikasi dalam kelompok ketika proses pembuatan Menara.
- Fasilitator bisa mereview apa yang sudah terjadi, tentang pembagian tugas, peran setiap orang dan komunikasi yang dibangun, pendekatan oleh manager, peran perempuan dan laki-laki dalam kegiatan tersebut.

Media permainan:

1. Kertas bekas
2. Selotif
3. Gunting

11. Adu Panjang**Cara Permainan**

Bagilah peserta menjadi 5 kelompok yang masing-masing kelompok terdiri dari 5 – 6 orang. Setiap orang berbaris dalam masing-masing kelompok, berderet satu baris dari depan ke belakang.

Setelah itu, instruksikan pada semua peserta untuk berlomba untuk membentuk barisan yang paling panjang. Barisan tidak boleh terputus, satu sama lain harus saling berhubungan. Kuncinya adalah peserta boleh menggunakan apa saja, khususnya barang-barang yang melekat di badannya untuk membentuk barisan yang terpanjang. Tapi kunci ini jangan diungkapkan ke peserta. Cukup instruksikan: “Berlombalah untuk membuat barisan terpanjang”. Biarkan para peserta berkreaitivitas sendiri. Kemudian, ajak peserta untuk berdiskusi apa yang terjadi saat proses beradu panjang berlangsung, kenapa hal itu terjadi.

Media permainan:

11. JIKA – MAKA

Cara Permainan

Fasilitator membagikan kertas kosong kepada seluruh peserta yang telah dibagi 2 kelompok, yaitu kelompok JIKA dan kelompok MAKA. Anggota kelompok JIKA menulis tiga suku kata yang berawalan dengan kata JIKA. Dan kelompok MAKA, juga diminta membuat 3 suku kata yang dimulai dengan kata MAKA. Kemudian fasilitator meminta seluruh kelompok untuk berdiri berhadapan dan permainan dimulai dengan kelompok JIKA yang membaca kalimatnya, yang kemudian dibalas oleh salah satu kelompok MAKA, dan seterusnya. Permainan 20 menit.

12, Pemutaran film motivasi, sumber dari Youtube, 5 menit, 5 film:

a. https://www.youtube.com/watch?v=NsOBaV_93yQ

Sinopsis: Heather Dorniden seorang pelari atletik wanita berlomba pada lomba 600 meter putri yang diikuti oleh 4 orang peserta. 500 meter pertama, Heather memimpin lomba, namun tiba-tiba saja kakinya tersenggol peserta lain di 100 meter terakhir dan Heather terjatuh dan dia ditinggalkan oleh para kompetitor lain. Pantang menyerah, Heather langsung bangkit dari jatuhnya dan mengejar para pelari lain dengan lari yang sangat fantastis dan percaya diri, dan yang terjadi sangat mengejutkan, Heather mampu mengungguli peserta didepannya di garis finish. Bagi Heather, perlombaan tadi bukan lah sekedar latihan, ini soal memenangkan pertandingan.

b. <https://www.youtube.com/watch?v=kZIXWp6vFdE>

Derek Redmond, pelari jarak pendek asal Inggris berlomba pada Olimpiade Barcelona nomor 200 meter. Derek diunggulkan untuk mendapatkan medali emas, dan saat awal lomba dengan sangat meyakinkan, dia berlari dengan cepat, namun tiba-tiba Derek merasakan sakit yang luar biasa di paha belakang kaki kanannya dan berhenti berlomba sambil menangis. Sesaat kemudian, Derek bangkit dan bertekad meneruskan lomba dengan melompat menggunakan kaki kirinya. Saat yang sama, kemudian seorang lelaki tua memasuki lintasan sambil dikejar petugas keamanan olimpiade, yang ternyata, ayahnya Derek. Ayah Derek minta agar dia berhenti lomba, namun Derek bersikeras dan mengatakan pada ayahnya, “saya datang untuk bertanding dan menyelesaikan lomba”. Ayahnya pun memapah Derek, “kalau begitu, mari kita selesaikan hingga garis finish”.

c. https://www.youtube.com/watch?v=sLz6B-gkm_4

Ahmad dan Fizi adalah penghuni rumah yatim piatu, mereka berencana tinggal di asrama saat hari raya karena tidak memiliki keluarga terdekat lagi. Satu malam saat penghuni lain sudah pergi, Ahmad yang tuna wicara tiba-tiba rindu dengan ibunya dan memutuskan untuk berangkat ke kampung ibunya dan mengajak serta Fizi yang buta. Saat distasiun, mereka kehabisan tiket dan memutuskan untuk menyusup ke mobil barang. Supir mobil barang memarahi mereka, namun saat tahu bahwa kedua anak ini merupakan yatim piatu, sang supir menolong mereka

berdua dan mengantar hingga ke kampung ibunya Ahmad. Setelah mandi di Masjid dan selesai sholat hari raya, Ahmad mengajak Fizi ke tempat ibunya Ahmad yang ternyata adalah kuburan ibunya. Sambil memegang batu nisan, Ahmad berujar pada Fizi “ini ibu ku, ibu ku adalah ibumu juga”.

