

PEKERJA RUMAHAN

Oleh: Dra. Erwina WH, MSi

I. PENDAHULUAN

Setiap orang membutuhkan pekerjaan. Pekerjaan tersebut tidak hanya bermakna sebagai upaya untuk memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya sendiri dan keluarganya, tetapi juga sebagai aktualisasi diri agar hidupnya lebih bermakna bagi diri sendiri, orang lain dan lingkungannya. Oleh karena bekerja merupakan hak dasar setiap orang dan untuk memberikan jaminan bagi setiap orang memperoleh hak tersebut, maka perlindungan tersebut diamanatkan melalui ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Tahun 1945 bahwa “setiap warganegara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Keterbatasan lapangan pekerjaan dan kurangnya kesempatan kerja yang menguntungkan menyebabkan tidak semua orang dapat memperoleh pekerjaan.. Apalagi disertai dengan persyaratan pendidikan, kompetensi dan pengalaman bekerja semakin menjauhkan orang untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan yang dikehendaki.

Kondisi ini semakin menambah permasalahan pembangunan yang cukup besar yaitu pengangguran. Untuk mengatasi hal tersebut yang dilakukan para pencari kerja adalah mencoba alternatif lain yaitu bekerja secara mandiri (wirausaha/wiraswasta) dan bekerja di rumah sebagai pekerja rumahan.

Sistem bekerja mandiri saat ini menjadi alternatif dalam memberi kontribusi pembangunan nasional, khususnya dalam hal membuka dan menciptakan lapangan kerja baru. Hal ini disadari karena bekerja secara mandiri memang tidak membutuhkan banyak persyaratan sebagaimana bekerja di sebuah perusahaan. Tempat kerja yang tidak terikat, kemandirian ekonomi yang dimilikinya menyebabkan mereka dapat melakukan pekerjaan tersebut dengan tidak terikat waktu dan tempat, yang bersangkutan bisa menjadi pengusaha sekaligus pekerja. kapan saja, dimana saja, sesuai dengan yang diinginkan.

Pekerja mandiri atau tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja pada umumnya melakukan usaha-usaha pada ekonomi informal. Usaha ekonomi informal selama ini

dianggap telah berjasa sebagai katub pengaman karena mampu menyerap tenaga kerja yang tidak terserap oleh usaha-usaha ekonomi formal. Hal ini disebabkan usaha-usaha ekonomi formal tersebut mudah dimasuki oleh tenaga kerja, karena pada umumnya tidak mensyaratkan tingkat pendidikan dan ketampilan tertentu. Di dalam Permenakertrans Nomor:PER-24/MEN/VI/2006 jo Permen Nomor 5 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Yang Melakukan Pekerjaan di Luar Hubungan Kerja disebutkan mengenai ciri-ciri usaha ekonomi informal antara lain usaha berskala mikro dengan ukuran kecil, menggunakan teknologi sederhana/rendah, menghasilkan barang dan/atau jasa dengan kualitas relatif rendah, tempat usaha tidak tetap, mobilitas tenaga kerja sangat tinggi dan kelangsungan usaha tidak terjamin.

Mencermati ciri-ciri usaha ekonomi informal tersebut, maka pekerja rumahan bukanlah pekerja mandiri, walaupun sebagian ciri-ciri tersebut bisa mencakup permasalahan pekerja rumahan. Pekerja mandiri dapat memiliki usaha yang berbadan hukum dan atau tidak berbadan hukum serta memiliki tingkat kemandirian ekonomi, sedangkan pekerja rumahan

biasanya adalah orang perseorangan dan bergantung pada pemberi kerja serta tidak memiliki kemandirian ekonomi. Kondisi tersebut menyebabkan pekerja rumahan semakin jauh dari upaya perlindungan. Sebagai pekerja rumahan, yang bersangkutan dapat mengerjakan pekerjaannya di rumah dengan tidak meninggalkan kewajiban mengurus rumah tangga dan keluarga (apabila pemberi kerja merekrut banyak tenaga kerja perempuan).

Untuk memberikan stimulan kepada para pencari kerja agar mau menjadi wirausaha/wiraswasta maka pemerintah memberikan kemudahan melalui bantuan permodalan, teknologi tepat guna, kredit lunak perbankan, dan sebagainya dengan tujuan menciptakan wirausaha/wiraswasta baru sehingga tercipta lapangan kerja dan mengurangi angka pengangguran. Namun disisi lain, bagaimana dengan pekerja rumahan, walaupun sama-sama mandiri tetapi mereka tidak memiliki kemandirian ekonomi. Dalam beberapa kasus dapat ditemui bahwa pekerja mandiri adalah mereka yang profesional antara lain seperti dokter, konsultan hukum, dsb sedangkan pekerja rumahan adalah mereka yang bekerja dalam sistem "*putting out*".

Keberadaan pekerja rumahan di Indonesia cukup besar dan memberikan sumbangan bagi pembangunan nasional.

Namun disisi lain keberadaan mereka antara ada dan tiada. Melalui tulisan ini penulis mencoba mengupas lebih jauh tentang apa, siapa dan bagaimana permasalahan pekerja rumahan serta wacana untuk memberikan perlindungan.

II. Pekerja Rumahan

Diakui bahwa saat ini belum ada definisi resmi tentang pekerja rumahan. UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya dapat disebut dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK), ketentuan Pasal 1 angka 3 menyatakan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Menilik definisi pekerja di dalam UUK seharusnya mencakup juga pekerja rumahan namun dalam pelaksanaannya pekerja rumahan dianggap bukan sebagai pekerja karena perlindungannya tidak sama dengan pekerja di dalam UUK. Secara *de jure* diakui di dalam UUK tetapi secara *de facto* tidak diakui. Keberadaan Pekerja Rumahan yang tersebar dan tidak terorganisir serta tidak adanya hubungan kerja menyebabkan mereka antara ada dan tiada.

Untuk memahami apa dan siapa pekerja rumahan, referensi yang dapat

dilakukan saat ini yaitu menggunakan definisi yang ditawarkan oleh Konvensi ILO Nomor 177 mengenai pekerja rumahan (*home workers*), yaitu “seseorang yang melakukan pekerjaan di dalam rumahnya atau di tempat lain sesuai dengan pilihannya selain dari tempat kerja pemberi kerja; untuk pengupahan yang didapatkan dari hasil produk atau jasa yang diinginkan oleh pemberi kerja, tanpa melihat siapa yang menyediakan peralatan, bahan atau hal lain yang digunakan”.

Mencermati definisi Pekerja Rumahan diatas, maka pekerja rumahan dapat bekerja di rumah atau di tempat lain yang dikehendaki tetapi bukan di perusahaan atau di tempat kerja pemberi kerja. Upah sesuai hasil yang diperoleh. Fasilitas untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi tanggung jawab pekerja rumahan dan tidak diperhitungkan di dalam upah.

Sedangkan definisi kerja rumahan dapat diartikan sebagai proses produksi barang dan jasa yang dikerjakan di lingkungan rumah untuk memperoleh pendapatan ataupun upah. Kerja rumahan untuk memperoleh pendapatan dilakukan dengan melakukan usaha baik dalam bentuk produksi barang dan jasa maupun usaha dagang, sedangkan kerja rumahan untuk memperoleh upah dilakukan dengan melakukan proses produksi barang dan

jasa dengan upah persatuan (*piece rate*) dan sama sekali tidak tergantung pada lamanya (jam) kerja. Kerja rumahan guna memperoleh upah inilah yang lazim disebut dengan pekerja rumahan atau buruh rumahan.

Pekerja Rumahan tidak sama dengan Pekerja Rumah Tangga. Walaupun tempat kerjanya adalah rumah, tetapi jenis pekerjaan yang dilakukan berbeda. Jika Pekerja Rumah Tangga mengerjakan pekerjaan kerumah-tangga, maka Pekerja Rumahan mengerjakan atau memproduksi produk dan jasa yang layakannya dikerjakan oleh pabrik. Pekerjaan yang dilakukan mulai dari aktifitas pabrikasi seperti membuat sepatu, menjahit pakaian, merakit dan mengemas barang, melinting rokok dan banyak pekerjaan pabrikasi lainnya. Pekerja rumahan juga dapat mengerjakan pekerjaan kerajinan antara lain seperti menyulam, membordir untuk produk garmen ataupun kerajinan pembuatan peralatan rumah tangga sampai pada pernik-hiasan rumah dan asesoris (perhiasan). Jenis pekerjaan yang dilakukan seperti ini dikenal dengan "*putting out system*"

Konsep "*putting out system*" sudah lama dikenal di Indonesia. Jenis pekerjaan yang mereka lakukan dahulu digunakan sebagai upaya mengisi waktu luang dan

bukan sebuah kebutuhan pokok. Seiring dengan pertumbuhan ekonomi dan kebutuhan hidup, konsep "*putting out system*" menjadi alternatif kebutuhan ekonomi keluarga. Mengapa jenis pekerjaan ini pada akhirnya muncul dan menjadi pilihan terutama bagi kaum perempuan? Tidak bisa dihindari, tingginya harga kebutuhan pokok yang harus dipenuhi oleh sebuah rumah tangga serta tidak diimbangi dengan upah atau pendapatan yang cukup menyebabkan jenis pekerjaan ini muncul. Alasan lain adalah adanya waktu dan ruang kerja yang bebas menyebabkan jenis pekerjaan ini menjadi pilihan bagi sebagian perempuan untuk mengerjakannya.

Dalam beberapa kasus, Pekerja Rumahan merekrut banyak tenaga kerja perempuan. Peran ganda yang dimiliki perempuan sekaligus wujud aktualisasi diri menyebabkan mereka juga berusaha membantu perekonomian keluarga, dan pilihan jatuh untuk melakukan pekerjaan di rumah sebagai Pekerja Rumahan. Alternatif pekerjaan ini didasari pada kenyataan bahwa pekerjaan tersebut dapat dilakukan di rumah setelah mereka menyelesaikan tugas sebagai ibu rumah tangga, ruang kerja yang tersedia di rumah, dan keberadaan perantara atau majikan yang menyediakan pekerjaan tanpa mereka harus mencari pekerjaan.

Selain itu kelompok-kelompok pekerja rumahan yang ada di lingkungan mereka juga menjadi pendorong atau motivasi ibu rumah tangga untuk bekerja sebagai pekerja rumahan. Kondisi inilah yang menyebabkan bahwa pekerja rumahan di dominasi oleh perempuan walaupun tidak menutup kemungkinan laki-laki juga dapat bekerja sebagai pekerja rumahan.

Di dalam melakukan penyelesaian pekerjaan terkadang pekerja rumahan juga melibatkan anggota keluarga terdekat, termasuk anak-anak. Keterlibatan anak-anak di dalam proses produksi tersebut dipengaruhi banyaknya pekerjaan yang diterima dan/atau target waktu yang harus diselesaikan. Hal ini bertentangan dengan hukum nasional.

Keberadaan pemberi kerja atau perantara sebagai orang yang memberikan pekerjaan bagi pekerja rumahan juga dianggap tidak jelas, karena mereka hanyalah pihak ketiga yang membantu menyediakan pekerjaan bagi pekerja rumahan dan membantu pengusaha untuk menyelesaikan proses produksi. Oleh karena posisi kedua belah pihak yang tidak jelas (perantara dan pekerja rumahan) maka dimungkinkan juga apabila kedua belah pihak juga tidak memiliki hubungan kerja atau perjanjian kerja dengan pengusaha.

Perjanjian kerja disusun sebagai salah satu upaya agar pekerja/buruh dan pengusaha mengerti akan hak dan kewajibannya dan kedua belah pihak tidak mengingkarinya. Oleh karena itu perjanjian kerja wajib dibuat karena merupakan salah satu bentuk dari perlindungan pekerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja. Namun tidak bagi pekerja rumahan yang bekerja tidak berdasarkan perjanjian kerja. Tidak jelasnya hubungan kerja di antara mereka menyebabkan pekerja rumahan menjadi cukup rentan untuk tereksplotasi.

Secara umum, Badan Pusat Statistik juga tidak pernah menyebut berapa jumlah pekerja rumahan baik laki-laki dan perempuan. Mitra Wanita Pekerja Rumahan Indonesia yang berlokasi di Jawa Timur, hanya menyebutkan bahwa dari hasil penelitian yang dilakukan di 5 wilayah dalam kurun waktu 2005 s.d 2012 menyebutkan bahwa 50% dari pekerja informal adalah pekerja rumahan. Kondisi ini semakin menunjukkan bahwa pekerja rumahan tersebut antara ada dan tiada.

III. Permasalahan Pekerja Rumahan

Tidak bisa dihindari bahwa era globalisasi di sektor ketenagakerjaan

membawa perubahan yang sangat besar terutama bentuk baru dalam hubungan kerja yang tidak sesuai dengan hubungan kerja tradisional. Hal ini berdampak pada pasar tenaga kerja dimana hal tersebut menimbulkan peningkatan fleksibilitas dalam produksi, status pekerjaan yang tidak jelas, upaya untuk menyamakan hubungan kerja dan adanya kesenjangan atau kekurangan dalam kerangka hukum. Kondisi ini sangat merugikan bagi pekerja baik di dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja.

Beberapa permasalahan dibawah ini menyebabkan tidak ada perlindungan bagi Pekerja Rumahan, antara lain :

a. Ketersembunyian (*invisibility*)

Keberadaan Pekerja Rumahan saat ini tidak nampak perannya sebagai salah satu faktor yang juga ikut menyumbangkan kontribusinya dalam proses produksi. Akibat ketersembunyiannya ini maka pekerja rumahan terabaikan dan bahkan tidak tercatat secara kuantitatif dan statistik sebagai pekerja/buruh yang perlu mendapat perhatian dan khususnya perlindungan hukum dan sosial. Bahkan kebutuhan untuk berorganisasi dan pemberdayaan guna meningkatkan kesejahteraan dan posisi tawar pekerja rumahan terhadap pemberi kerja juga tidak tersentuh (tergarap) dengan layak.

b. Perjanjian Kerja dan Hubungan Kerja

Seiring dengan berkembangnya permasalahan ketenagakerjaan, hubungan kerja juga mengalami perubahan. Perubahan tersebut disebabkan antara lain :

- **Informalisasi**

Proses dimana pekerja terdorong untuk beralih dari pekerjaan utama/formal ke perekonomian informal. Pekerja secara hukum dilindungi dalam UUK namun dalam pelaksanaannya tidak memperoleh hak-hak nya sebagaimana UUK.

- **Kasualisasi**

Penurunan jumlah pekerja tetap/penuh waktu secara keseluruhan. Kecenderungan untuk mempekerjakan pekerja/buruh, pekerja untuk jangka waktu tertentu atau pekerja temporer. Ketergantungan yang lebih besar pada perusahaan untuk menghindari biaya yang berhubungan dengan pekerja tetap dan untuk merespon perubahan dan permintaan pasar secara fleksibel. Kondisi ini juga berakibat pada tidak terjaminnya keamanan pekerjaan.

- Eksternalisasi

Proses restrukturisasi ekonomi yang memungkinkan pekerjaan diatur melalui kontrak komersial dan bukan perjanjian kerja. Hal ini dapat dilakukan melalui sistem outsourcing, transfer aset perusahaan, melalui jasa perantara kerja/broker.

Dampak dari perubahan tersebut antara lain Pekerja Rumahan bekerja tanpa ada hubungan kerja ataupun kontrak kerja, walaupun ada hubungan kerja maka hubungan kerjanya tidak jelas. Pekerjaan yang dilakukan biasanya hanya mengandalkan kesepakatan lisan dengan pengusaha atau perantara sebagai pihak ke tiga (hubungan kerja yang samar). Kondisi ini membuat Pekerja Rumahan tidak memiliki posisi tawar dan sekaligus rentan untuk tereksplorasi.

c. Syarat dan Kondisi Kerja

Yang dimaksud syarat dan kondisi kerja antara lain meliputi waktu kerja dan waktu istirahat, upah, dan perjanjian kerja bersama.

Ketentuan Pasal 77 UUK menyatakan bahwa waktu kerja meliputi :

- 7 (tujuh) jam/hari dan 40 (empat puluh) jam/minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- 8 (delapan) jam/hari dan 40 (empat puluh) jam/minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;

Ketentuan Pasal 79 UUK menyatakan bahwa waktu istirahat meliputi :

- Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
- Istirahat panjang

Mencermati waktu kerja dan waktu istirahat sebagaimana ditetapkan dalam UUK, maka pekerja rumahan tidak mengenal waktu kerja dan waktu istirahat sebagaimana ketentuan Pasal 77 UUK. Waktu kerja Pekerja Rumahan tidak terbatas waktu,

terkadang juga menggunakan waktu istirahat. Hal ini berpeluang kepada tidak terjaminnya keselamatan dan kesehatan kerja akibat kelelahan psikis dan phisic terutama bagi pekerja perempuan rumahan. Pemberian waktu istirahat bertujuan agar pekerja/buruh dapat memulihkan phisik dan psikis untuk dapat bekerja kembali.

d. Upah

Ketentuan pasal 88 UUK menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pekerja Rumahan tidak mendapatkan upah sebagaimana aturan UUK. Upah yang dibayarkan untuk Pekerja Rumahan berdasarkan unit kerja yang diproduksinya dan tanpa bonus. Pekerja Rumahan juga menanggung sebagian proses produksi dan alat produksi dengan memanfaatkan aset pekerja rumahan seperti penggunaan listrik. Kondisi ini semakin tidak jelas manakala tidak ada perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja dan jaminan sosial.

e. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Masalah kesehatan dan keselamatan kerja dengan sengaja diabaikan oleh pemberi kerja dan bahkan tidak

menjadi perhatian bagi pekerja rumahan itu sendiri. Terganggunya kesehatan karena aktivitas kerja atau bahkan sebagai akibat dari pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja rumahan bukan menjadi tanggung jawab pemberi kerja tetapi ditanggung sendiri oleh pekerja rumahan sebagai konsekwensi kerja yang dilakukannya. Kecelakaan kerja sebagai risiko kerja dan bahkan sebagai dampak dari kelelahan kerja guna mencapai target produksi yang diinginkan sama sekali diluar tanggungan pemberi kerja tetapi ditanggung sendiri oleh pekerja rumahan. Pekerja Rumahan juga tidak terinformasi tentang bagaimana mengelola atau menghindari resiko dari bahaya kecelakaan kerja.

f. Perlindungan Sosial

Seperti halnya pekerja di dalam UUK yang juga berhak memperoleh jaminan sosial sebagaimana diamanatkan di dalam UU Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, maka Pekerja Rumahan juga memiliki kesempatan untuk memperoleh jaminan sosial. Namun karena posisi tawar yang rendah, keberadaan mereka yang tidak nampak dan tidak adanya hubungan kerja, maka Pekerja Rumahan tidak memperoleh perlindungan jaminan

sosial. Padahal jika dicermati, pekerjaan yang mereka lakukan terkadang mempunyai resiko pada keselamatan dan kesehatan kerja.

g. Non Diskriminasi

Pemerintah telah meratifikasi Konvensi ILO Nomor 111 mengenai Larangan Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan dan penjabarannya diimplementasikan melalui Panduan Kesempatan dan Perlakuan Yang Sama di Tempat Kerja. Panduan tersebut mengamanatkan antara lain bahwa tidak boleh ada diskriminasi dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh baik pada saat proses perekrutan, lowongan, penempatan, dan proses produksi. Demikian pula dalam upaya memberikan perlindungan bagi pekerja rumahan maka seharusnya tidak boleh ada diskriminasi, apalagi jika mengingat pekerja rumahan didominasi oleh perempuan. Sesuai kodratnya maka pekerja perempuan rumahan berhak antara lain untuk memperoleh hak atas cuti melahirkan, sebagaimana diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003.

h. Pengusaha yang tidak Nampak

Pengusaha dan pemilik modal pada aktifitas produksi yang dilakukan oleh

para pekerja rumahan nyaris tidak terdeteksi dan tampak di permukaan. Jaringan dan rantai perantara yang rapi dan tertutup menjadikan pekerjaan di sektor domestik menjadi praktek ekonomi gelap (*black economy*) yang merajalela di basis masyarakat terkecil. Sedangkan perantara yang memberikan pekerjaan bagi pekerja rumahan tidak dikenal di dalam UUK.

i. Organisasi

Keberadaan Pekerja rumahan yang tersebar serta wilayah kerjanya yang bersifat domestik (rumah tangga) dan hubungan antara pekerja yang terpisah menyebabkan Pekerja Rumahan belum terwakili dalam sebuah serikat pekerja/serikat buruh.

j. Penyelesaian Perselisihan

Tidak adanya perjanjian kerja yang dimiliki oleh Pekerja Rumahan menyebabkan kesulitan pada saat penyelesaian atas hak-hak Pekerja Rumahan pada saat terjadi pemutusan sepihak atas kesepakatan kerja yang terjadi.

IV. Perlindungan bagi Pekerja Rumahan.

Komitmen yang kuat untuk memberikan perlindungan bagi Pekerja

Rumahan menjadi poin penting dalam upaya mengangkat harkat dan derajat mereka layaknya pekerja pada umumnya. Upaya untuk memberikan perlindungan dapat dilakukan antara lain :

a. Status hukum Pekerja Rumahan

Walaupun belum ada definisi resmi tentang Pekerja Rumahan, namun secara hukum, pekerja rumahan tercakup di dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Walaupun keberadaan mereka antara ada dan tiada, namun secara *de jure* mereka juga pekerja, karena mereka bekerja untuk menghasilkan produk barang atau jasa.

b. Peran dan tanggung jawab pengusaha/pemberi kerja

Definisi pengusaha dan pemberi kerja di dalam UUK dijabarkan sangat jelas, bahwa:

Pengusaha adalah :

- Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;

- Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia,

Sedangkan Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dengan demikian pengusaha dan pemberi kerja yang memberikan atau menyediakan pekerjaan melalui jasa perantara, mempunyai tanggung jawab yang sama untuk memberikan perlindungan melalui sebuah hubungan kerja dan perjanjian kerja dengan Pekerja Rumahan dan perantara. Perantara sebagai pihak ke tiga yang memberikan pekerjaan kepada Pekerja Rumahan juga harus memiliki hubungan kerja dengan Pekerja Rumahan sehingga terlihat jelas hak dan kewajibannya. Perantara atau pemborong dalam konsep Pekerja Rumahan harus memiliki badan hukum dan tidak boleh orang perseorangan.

c. Perjanjian Kerja dan Hubungan Kerja

Perjanjian kerja di dalam UU Ketenagakerjaan didefinisikan sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak, sedangkan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Perjanjian kerja yang dibuat harus didasari atas kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan demikian perjanjian kerja dibuat agar terlihat jelas hak dan kewajiban kedua belah pihak. Namun demikian UUK membuka kesempatan bahwa perjanjian kerja yang dibuat dimungkinkan untuk dilakukan secara lisan, mengingat pekerjaan yang dilakukan tidak hanya di sektor formal.

Hubungan kerja diantara pekerja rumahan dengan pengusaha/pemberi

kerja memenuhi unsur-unsur sebagaimana dipersyaratkan UUK, yaitu adanya upah, perintah dan pekerjaan. Walaupun pengusaha atau pemberi kerja tidak nampak tetapi keberadaan perantara atau pemberi kerja yang jelas, dimungkinkan untuk membuat perjanjian kerja antara kedua belah pihak (pekerja rumahan dengan pemberi kerja/perantara) sehingga tercipta hubungan kerja. Ketentuan Pasal 51 UUK menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Dengan demikian seorang pekerja rumahan dimungkinkan untuk membuat perjanjian kerja. dengan pengusaha atau perantara agar terjadi sebuah hubungan kerja. Tujuannya agar tercipta perlindungan bagi kedua belah pihak.

Demikian juga karena sifat pekerjaan maka perjanjian kerja yang dibuat dapat menggunakan waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Persyaratan untuk menyusun perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana ketentuan Pasal 59 UUK menyatakan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut sifat dan jenis atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
- Pekerjaan yang diperkirakan

penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;

- Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Mencermati ketentuan Pasal 59 UUK tersebut, maka sifat dan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja rumahan memenuhi kriteria sebagaimana ketentuan Pasal 59 UUK yaitu bisa diselesaikan dalam sekali proses produksi atau sementara sifatnya, atau bersifat musiman, mengingat jenis pekerjaan yang biasa dilakukan oleh pekerja rumahan antara lain melinting rokok, membordir, garment, dan sebagainya. Oleh karena itu, seorang pekerja rumahan bisa menjadi pekerja yang terikat dengan kontrak (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dan pekerja tetap (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu). Dengan adanya perjanjian kerja tersebut, maka pemberi kerja/pengusaha dapat mengoptimalkan keberadaan pekerja rumahan dengan mengangkat mereka menjadi pekerja tetap atau pekerja temporer, atau pekerja musiman ataupun pekerja outsourcing.

Selain itu dengan adanya perjanjian kerja tersebut kedua belah pihak dapat menjalankan hak dan kewajibannya. Kewajiban pengusaha/pemberi kerja memberikan perlindungan bagi pekerja rumahan, sedangkan bagi pekerja rumahan berhak untuk mendapatkan haknya antara lain seperti hak upah, hak cuti, hak istirahat, dan sebagainya.

d. Perlindungan Upah

Pekerja Rumahan juga berhak mendapatkan upah. Upah merupakan hak yang harus diberikan kepada pekerja/buruh setelah melaksanakan kewajibannya di tempat kerja. Upah tersebut harus dibayar tunai serta dalam bentuk uang sebagaimana ketentuan pasal 1 angka 30 UUK bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah akan dilakukan.

Untuk memberikan perlindungan upah kepada pekerja rumahan maka sistem pembayaran upah bagi pekerja rumahan dapat dilakukan dengan sistem gaji/upah, per unit atau per jam. Sistem pembayaran ini dimaksudkan agar pekerja rumahan dapat memperhitungkan sendiri kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan serta hasil yang diperoleh dan penggunaan waktu kerja dan waktu istirahat. Sebagaimana diketahui bahwa pekerja rumahan dalam bekerja tidak mengenal waktu kerja dan waktu istirahat. Selain itu, penggunaan aset rumah tangga antara lain seperti fasilitas listrik sebagai alat bantu dalam penyelesaian proses produksi juga menjadi hal penting yang harus diperhitungkan oleh pengusaha atau pemberi kerja dalam pembayaran upah. Walaupun pengusaha atau pemberi kerja tidak memberikan target dalam penyelesaian pekerjaan, tetapi penggunaan fasilitas rumah tangga dalam penyelesaian proses produksi juga harus diperhitungkan.

Selain upah, fasilitas kesejahteraan juga menjadi bagian dalam upaya perlindungan bagi pekerja rumahan. Kesejahteraan menjadi tanggung jawab pengusaha atau pemberi kerja sebagai salah satu upaya untuk peningkatan produktifitas pekerja.

e. **Perlindungan Jaminan Sosial**

Hal terpenting lainnya yang juga mendukung upaya pemberian perlindungan bagi pekerja rumahan adalah jaminan sosial tenaga kerja. UU Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja mengatur bahwa semua pekerja/buruh berhak atas jaminan sosial. Namun PUU Nasional tersebut berlaku bagi pekerja tetap atau pekerja lepas yang mampu membayar secara konsisten. Sebagaimana ketentuan di dalam UU Jamsostek tersebut bahwa perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja 10 (sepuluh) orang atau lebih atau membayar upah Rp. 1.000.000,- per bulan wajib mengikutsertakan pekerja/buruh di dalam program jaminan sosial. Kondisi ini mengisyaratkan hanya untuk perusahaan yang bergerak di sektor ekonomi formal dan berbadan hukum. Lalu bagaimana dengan Pekerja Rumahan. Penjelasan Pasal 4 UU Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek dapat menjadi rujukan bahwa Pekerja Rumahan juga berhak mendapat perlindungan jaminan sosial. Penjelasan Pasal 4 UU Jamsostek tersebut menyatakan bahwa yang dimaksud dengan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam

hubungan kerja adalah orang yang bekerja pada setiap bentuk usaha (perusahaan) atau perseorangan dengan menerima upah termasuk tenaga harian lepas, borongan dan kontrak. Mengingat jamsostek merupakan hak tenaga kerja maka ketentuan ini menegaskan bahwa setiap perusahaan atau perorangan wajib menyelenggarakan jamsostek. Demikian juga pemborong yang bukan pengusaha tetapi dianggap bekerja pada pengusaha yang memborongkan pekerjaan maka berkewajiban memberikan perlindungan jaminan sosial bagi pekerja. Memperhatikan hal tersebut maka Pekerja Rumahan yang bekerja baik secara borongan, kontrak ataupun harian lepas berhak untuk mendapatkan jaminan sosial. Untuk itu diperlukan komitmen untuk memberikan perlindungan kepada Pekerja Rumahan seperti halnya perlindungan jaminan sosial bagi tenaga kerja yang bekerja di luar hubungan kerja.

Pengesahan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial membawa harapan baru bagi upaya perlindungan pekerja rumahan.

f. Kebebasan Berserikat

Demikian juga berserikat bagi Pekerja Rumahan. bahwa hak berserikat dan berkumpul bagi warganegara dijamin di dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Untuk melengkapi pelaksanaan Pasal 28 UUD RI Tahun 1945 tersebut, Pemerintah meratifikasi Konvensi ILO Nomor 87 mengenai kebebasan berserikat dan berunding bersama dengan Keppres Nomor 83 Tahun 1998 dan substansinya diatur di dalam UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang selanjutnya dapat disebut UU SP/SB.

Ketentuan Pasal 5 UU SP/SB menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, dan pembentukannya dilakukan oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh. Namun dalam pelaksanaannya.

g. Pekerja Anak

Pemerintah memiliki komitmen untuk tidak melibatkan anak dalam sebuah pekerjaan. Komitmen tersebut ditunjukkan melalui pengesahan dua konvensi ILO yang berkaitan dengan pekerja anak, *pertama*, Konvensi ILO Nomor 138 mengenai Usia Minimum untuk Bekerja. Konvensi ILO 138 mengizinkan negara Anggota ILO yang meratifikasi untuk menyatakan sebuah deklarasi guna menetapkan batas usai minimum untuk bekerja. Sehubungan dengan hal tersebut,

Pemerintah Indonesia menetapkan batas usia minimum anak untuk bekerja di Indonesia adalah 15 tahun. Kedua, Konvensi ILO 182 mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Terburuk Pekerjaan untuk Anak. Konvensi ILO 182 mengamanatkan perlindungan bagi anak untuk tidak terlibat di dalam bentuk-bentuk pekerjaan terburuk yang dapat mengganggu tumbuh kembang dan proses belajar anak. Bentuk-bentuk pekerjaan terburuk tersebut meliputi :

- a. Segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;
- b. Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
- c. Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya;
- d. Semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan dan moral anak.

Kedua konvensi tersebut, Konvensi ILO 138 dan Konvensi ILO 182 telah diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia sejak tahun 1999, dan substansi kedua

konvensi tersebut telah diakomodir di dalam UUK. Selain pengesahan 2 (dua) konvensi pekerja anak tersebut maka ketentuan Pasal 68 UUK juga menegaskan bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan anak. Namun demikian anak masih diijinkan untuk bekerja pada jenis pekerjaan yang ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial. Persyaratan yang harus dipenuhi antara lain harus diberikan kesempatan untuk tetap bersekolah serta dibatasi hanya 3 (tiga) jam dalam satu hari, memiliki hubungan kerja dan perjanjian kerja (yang diwakili oleh orang tua/wali), menerima upah, dan terpenuhi aspek keselamatan dan kesehatan kerja.

h. Konvensi ILO

Sejak tahun 1919, ILO mempunyai komitmen untuk melindungi pekerja/buruh. Komitmen tersebut diwujudkan melalui pembentukan konvensi dan rekomendasi yang memuat antara lain hak-hak dasar pekerja. Demikian juga untuk melindungi Pekerja Rumahan, ILO mengadopsi Konvensi ILO 177 mengenai Pekerja Rumahan. Substansi Konvensi ILO 177 mengamanatkan bahwa pekerja rumahan juga memiliki hak yang sama dengan pekerja pada umumnya. Oleh karena itu Pekerja Rumahan juga memiliki

kesempatan untuk mendapat antara lain :

- Perlindungan dari diskriminasi
- Kebebasan berserikat dan perundingan bersama
- Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- Pengupahan
- Perlindungan jaminan sosial
- Akses ke pelatihan
- Usia minimum
- Perlindungan persalinan.

Beberapa substansi di dalam Konvensi ILO 177 termuat juga di dalam 8 (delapan) Konvensi Dasar ILO yang juga telah diratifikasi Pemerintah Indonesia sejak tahun 1950.

i. Rekomendasi

Pemberdayaan serta perlindungan sosial dan hukum bagi para pekerja rumahan sudah saatnya menjadi wacana untuk diperjuangkan. Pemberdayaan untuk meningkatkan nilai tawar pekerja rumahan dilakukan guna penyadaran terhadap hak-hak mereka sebagai pekerja, termasuk pemenuhan hak atas penggunaan alat produksi domestik sebagai alat produksi kerja. Bukan hanya upah yang layak yang harus diterima oleh pekerja rumahan tetapi juga kompensasi atas pemakaian alat produksi rumah tangga dalam proses produksi yang dikerjakan oleh pekerja rumahan.

Perlindungan hukum diberikan melalui perlindungan kepada pekerja/buruh yang terlibat di dalam proses produksi barang dan jasa tidak terkecuali Pekerja Rumahan. Mengingat karakteristik yang dimiliki Pekerja Rumahan serta untuk memperjelas hubungan kerja yang seringkali dilalui oleh perantara, sangat diperlukan jaminan perlindungan dasar seperti pembayaran upah minimum, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja serta kontrak kerja. Untuk itu diperlukan pemahaman yang sama dari semua pihak tentang status hukum dan peran serta tanggung jawab yang melekat pada pemberi kerja pekerja rumahan.

Komitmen yang kuat untuk memberikan perlindungan kepada Pekerja Rumahan diwujudkan melalui penguatan mekanisme pengawasan untuk melakukan penegakan hukum. Tanpa komitmen dan mekanisme pengawasan yang kuat maka upaya memberikan perlindungan kepada Pekerja Rumahan ibarat menegakkan benang basah.

_____000000_____

Referensi :

1. UU Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
2. UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
3. UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
4. Miranda Fajerman, ILO Jakarta, *Pedoman Perlindungan Hukum bagi Pekerja Rumahan di Indonesia*, Baseline 2013.
5. Indah Budiarti, *Memperjuangkan Hak Pekerja Rumahan*, Kompas, 27 Juli 2012
6. Daniel S. Stephanus, *Pekerja Rumahan*, <http://homenet-Indonesia.blog.com/2008>