



Australian Government
Department of Foreign Affairs and Trade



Asosiasi
Pengusaha
Indonesia



International
Labour
Organization



Panduan Praktik yang Baik untuk Mempekerjakan Pekerja Rumahan bagi Pengusaha



Australian Government
Department of Foreign Affairs and Trade



Asosiasi
Pengusaha
Indonesia



International
Labour
Organization

Panduan Praktik yang Baik untuk Mempekerjakan Pekerja Rumahan bagi Pengusaha

Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO)
Kantor Perburuhan Internasional (ILO), Jakarta

Copyright © International Labour Organization 2013

Cetakan Pertama, 2013

Publikasi-publikasi International Labour Office memperoleh hak cipta yang dilindungi oleh Protokol 2 Konvensi Hak Cipta Universal. Meskipun demikian, bagian-bagian singkat dari publikasi-publikasi tersebut dapat diproduksi ulang tanpa izin, selama terdapat keterangan mengenai sumbernya. Permohonan mengenai hak reproduksi atau penerjemahan dapat diajukan ke ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH 1211 Geneva 22, Switzerland. International Labour Office menyambut baik permohonan-permohonan seperti itu.

International Labour Organization

Panduan Praktik yang Baik untuk Mempekerjakan Pekerja Rumahan bagi Pengusaha

Jakarta, International Labour Organization, 2013

ISBN 978-92-2-828039-5 (print)
978-92-2-828040-1 (web pdf)

Versi Bahasa Inggris: *Good practice guidelines for the employment of homeworkers*; ISBN: 978-92-2-128040-8 (web pdf); International Labour Organization; Jakarta, 2013

Katalog ILO dalam terbitan

Penggambaran-penggambaran yang terdapat dalam publikasi-publikasi ILO, yang sesuai dengan praktik-praktik Persatuan Bangsa-Bangsa, dan presentasi materi yang berada didalamnya tidak mewakili pengekspresian opini apapun dari sisi International Labour Office mengenai status hukum negara apa pun, wilayah atau teritori atau otoritasnya, atau mengenai delimitasi batas-batas negara tersebut.

Tanggung jawab atas opini-opini yang diekspresikan dalam artikel, studi dan kontribusi lain yang ditandatangani merupakan tanggung jawab pengarang seorang, dan publikasi tidak mengandung suatu dukungan dari International Labour Office atas opini-opini yang terdapat didalamnya.

Referensi nama perusahaan dan produk-produk komersil dan proses-proses tidak merupakan dukungan dari International Labour Office, dan kegagalan untuk menyebutkan suatu perusahaan, produk komersil atau proses tertentu bukan merupakan tanda ketidaksetujuan.

Publikasi ILO dapat diperoleh melalui penjual buku besar atau kantor ILO lokal di berbagai negara, atau langsung dari ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Katalog atau daftar publikasi baru akan dikirimkan secara cuma-cuma dari alamat diatas.

Dicetak di Jakarta

Daftar Isi

Kata Pengantar APINDO	iii
Kata Pengantar ILO	v
I- Daftar periksa untuk menentukan kepatuhan terhadap praktik yang baik untuk mempekerjakan pekerja rumahan	1
II- Pendahuluan	3
III- Siapakah pekerja rumahan?	4
IV- Tanggung jawab hukum pemberi kerja terhadap para pekerja rumahan	5
V- Mengapa para pemberi kerja harus peduli terhadap kondisi kerja yang baik bagi para pekerja rumahan?	10
a) Tanggung jawab hukum	11
b) Meningkatkan citra dan reputasi merk	11
c) Meningkatkan kualitas produksi dan produktifitas	11
d) Memperkuat hubungan komersial	11
e) Menjaga pegawai yang berkualitas dan berpengalaman serta memastikan terjaminnya pasokan	11
f) Mendorong pembangunan ekonomi setempat dan kehidupan pekerja rumahan yang lebih baik	12
VI- Melibatkan pekerja rumahan dengan cara yang bertanggung jawab	13
a) Adanya daftar pekerja rumahan yang dipekerjakan	13
b) Kontrak tertulis	13
c) Penggunaan perantara	14
d) Pekerjaan yang teratur	15
e) Tidak ada perlakuan yang kasar	15
f) Non-diskriminasi	15
g) Kebebasan berserikat dan Kesepakatan Kerja Bersama	15
h) Pengupahan	16
i) Mengatur tenggat dan target produksi	19
j) Cuti yang dibayar	20
k) Usia minimum	20
l) Jaminan sosial	21
m) Kesehatan dan Keselamatan Kerja	21

VII- Solusi yang saling menguntungkan dalam meningkatkan kondisi kerja para pekerja rumahan dan efisiensi perusahaan	25
a) Mengurangi rantai pemasok	25
b) Meningkatkan dan mendorong komunikasi	26
c) Mendorong dan memberikan kesempatan bagi para pekerja rumahan	26
VIII- Langkah-langkah untuk secara bertahap meningkatkan kondisi kerja pekerja rumahan	27
Langkah 1. Penilaian	27
Langkah 2. Komitmen	29
Langkah 3. Menentukan Strategi	32
Langkah 4. Pelaksanaan	37
Langkah 5. Pengukuran	38
Langkah 6. Komunikasi dan Tindak Lanjut	39
IX- Daftar kontak untuk informasi lebih lanjut	41
X- Daftar Pustaka	42

Kata Pengantar APINDO

Praktik kerja rumahan belakangan ini semakin marak seiring dengan perkembangan industrialisasi di Indonesia. Praktik ini berlangsung dalam sistem yang sering dikenal dengan istilah *putting out system*. Di sini, pekerja melakukan kerja-kerja yang merupakan bagian dari keseluruhan proses produksi barang atau jasa, seperti pekerja pabrik pada umumnya. Bedanya, mereka melakukan kerja tersebut di rumahnya, setelah menerima pesanan dari pemberi kerja atau perantara. Karena mengerjakannya di rumah ini lah mereka disebut dengan pekerja rumahan. Biasanya, pemesanan ini diberikan secara borongan dan pekerja menerima upah yang dihitung berdasarkan jumlah satuan yang ia hasilkan.

Walaupun praktik kerja rumahan ini sudah semakin marak, namun kebijakan ataupun pengaturan yang khusus tentang kerja rumahan, termasuk dalam hal mempekerjakan pekerja rumahan, masih belum banyak dikembangkan. Alhasil, kebanyakan praktik kerja rumahan yang berlangsung belum memenuhi standar-standar ketenagakerjaan yang berlaku dan kondisi kerja para pekerja rumahan masih memprihatinkan.

APINDO secara pro-aktif mengambil inisiatif dalam hal ini, dengan mengeluarkan Panduan Praktik yang Baik untuk Mempekerjakan Pekerja Rumahan. Panduan ini dibuat untuk membantu para pengusaha untuk memahami peran dan tanggung jawabnya terkait kerja rumahan. Panduan ini juga memberikan petunjuk bagi para pengusaha tentang bagaimana melibatkan pekerja rumahan melalui cara-cara yang bertanggung-jawab. Inisiatif ini merupakan salah satu bentuk perwujudan komitmen APINDO untuk mendukung penerapan kepatuhan sosial (*social compliance*) di kalangan pengusaha.

Selama ini APINDO sudah menjadikan aspek kepatuhan sosial sebagai hal yang penting dalam pengembangan bisnis. Sejak menandatangani Nota Kesepahaman dengan Kementerian Perdagangan RI tahun 2011 lalu, APINDO aktif memberikan sosialisasi pada pengusaha di Indonesia tentang pentingnya praktik yang bertanggung jawab secara sosial bagi dunia bisnis, mulai dari produksi, pasokan dan distribusi. Praktik kerja rumahan banyak ditemui pada proses produksi, termasuk barang-barang ekspor. Panduan ini menunjukkan langkah-langkah praktis untuk memenuhi kondisi kerja di antaranya terkait pencatatan/ pendaftaran, kontrak kerja, penggunaan perantara, pengupahan, jaminan sosial, dsb. Lebih jauh lagi, Panduan ini juga memuat langkah-langkah yang bisa digunakan pengusaha untuk menilai praktiknya sejauh ini, menyusun strategi, melaksanakan dan menindaklanjutinya.

Kami mengucapkan terima kasih kepada Kantor ILO Jakarta dan proyek ILO MAMPU yang telah memberikan masukan teknis dan bantuan dalam penyusunan dan penerbitan Panduan ini. Kami berharap Panduan ini tidak hanya memberikan masukan dan manfaat untuk pengusaha saja, tetapi juga untuk mitra APINDO, pekerja dan pemerintah untuk bersama-sama mengembangkan ketentuan khusus bagi pekerja rumahan.

Jakarta, 1 Oktober 2013



Sofjan Wanandi

Ketua Umum

Dewan Pimpinan Nasional Asosiasi Pengusaha Indonesia (DPN APINDO)

Kata Pengantar ILO

Kantor Perburuhan Internasional (ILO) telah mempromosikan pekerjaan yang layak dan perlindungan sosial bagi pekerja rumahan selama lebih dari dua dekade. Konvensi ILO tentang Kerja Rumahan, 1996 (No. 177) dan Rekomendasi tentang Kerja Rumahan, 1996 (No. 184) dikembangkan oleh konstituen ILO untuk menyikapi meningkatnya penggunaan kerja rumahan oleh pengusaha di berbagai belahan dunia. Sebagaimana pengusaha dihadapkan pada tekanan globalisasi untuk mendapatkan cara-cara yang lebih murah, fleksibel dan produktif untuk menjalankan usahanya, melibatkan pekerja rumahan dalam proses produksi muncul sebagai reaksi atas sebagian dari tekanan tersebut. Namun, adalah penting agar pengusaha menyikapi tekanan globalisasi dan kompetisi ini dengan cara yang etis dan patuh sosial.

Pekerja rumahan seringkali merupakan pekerja dengan pendidikan dan keterampilan rendah. Kelompok pekerja ini, bekerja dari ruang pribadi dalam rumahnya dan minim persentuhan dengan organisasi pekerja dapat menjadi rentan terhadap eksploitasi ketenagakerjaan. Sehingga, adalah penting agar pengusaha menciptakan sistem untuk memastikan bahwa kondisi kerja pekerja rumahan tidak jatuh di bawah standar minimum nasional yang ditetapkan dalam hukum perburuhan.

Pengusaha memainkan peranan yang sangat penting dalam implementasi pekerjaan yang layak. Dengan mempekerjakan pekerja rumahan dengan cara yang etis, pengusaha dapat memberikan sumbangsih yang signifikan terhadap pembangunan yang berkelanjutan, pengentasan kemiskinan dan pemberdayaan masyarakat. Panduan tentang pekerja rumahan bagi kalangan pengusaha ini memberikan langkah yang baik menuju ke arah tersebut. Diharapkan bahwa Panduan ini akan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang tanggung jawab mereka pada pekerja rumahan dan tuntunan bagi pelaksanaan selanjutnya.

ILO hendak berterima kasih pada APINDO atas kerjasama dan kemitraan dalam penyusunan Panduan ini serta dukungan untuk mencapai pekerjaan yang layak bagi pekerja rumahan di Indonesia. ILO juga mengucapkan terima kasih pada Australian Aid atas komitmen dan dukungan untuk mempromosikan kesetaraan dalam ketenagakerjaan dan pekerjaan yang layak bagi pekerja rumahan melalui proyek ILO MAMPU.

Saya berharap Panduan ini akan memberikan sumbangsih pada peningkatan kesadaran tentang kerja rumahan serta penerapan praktik baik yang lebih mantap dalam mempekerjakan pekerja rumahan.

1 Oktober 2013



Peter van Rooij
Direktur, ILO Kantor Jakarta

Kata Pengantar

Kerja rumahan merupakan produksi barang atau penyediaan jasa untuk pengusaha atau kontraktor berdasarkan perjanjian dimana pekerjaan dilaksanakan di tempat yang dipilih sendiri oleh pekerja, seringkali di rumah si pekerja itu sendiri. Biasanya tidak ada pengawasan langsung oleh pengusaha atau kontraktor selama bagian dari proses produksi ini.

Di Indonesia, terdapat beragam bentuk kerja rumahan. Biasanya perempuan terlibat di sini, baik dalam bentuk subkontrak komersial maupun industrial. Dalam subkontrak komersial, yang sering disebut sebagai sistem putting-out, kontraktor luar tidak turut serta dalam proses produksi aktual, sedangkan subkontrak industrial, kontraktor luar terlibat langsung dalam proses produksi. Baik pedagang maupun produsen dapat berfungsi sebagai kontraktor luar. Pedagang yang khusus dalam pemasaran berbagai produk yang spesifik dapat menyelenggarakan produksi dengan mensubkontrak perusahaan atau perseorangan terpilih, yang harus memproduksi sesuai standar dan spesifikasi yang ditetapkan oleh kontraktor luar tersebut. Namun, produsen akan menggunakan subkontraktor untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu di dalam keseluruhan proses produksi mereka. Tidak selamanya produsen atau pedagang adalah perusahaan besar. Sebagian adalah usaha mikro atau kecil informal yang memiliki hubungan dengan pekerja rumahan yang didasarkan pada ikatan keluarga atau komunitas yang kuat.

Meskipun UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berlaku untuk pekerja rumahan, kerja rumahan dikenal sebagai area yang sulit untuk diawasi, dipantau dan ditegakkan hukum ketenagakerjaannya. Dengan adanya tantangan ini, pekerja rumahan sangat rentan terhadap praktik eksploitatif dan mungkin memiliki kondisi kerja di bawah standar. Untuk memperkuat kepatuhan sosial, dan untuk mencegah ‘kompetisi biaya serendah-rendahnya’, sangat penting agar majikan memantau, mengawasi dan memastikan pelaksanaan kondisi kerja yang layak bagi pekerja rumahan yang ada dalam rantai pasokan mereka.

Sampai saat ini, sangat sedikit panduan yang diberikan kepada pengusaha tentang peran dan tanggung jawab mereka kepada pekerja rumahan di Indonesia. Akibatnya, pedoman yang jelas tentang relevansi dan penerapan UU Ketenagakerjaan dan peraturan ketenagakerjaan nasional lainnya untuk pekerjaan rumahan dan informasi tentang praktik-praktik yang baik untuk mempekerjakan pekerja rumahan sangat diperlukan bagi pengusaha di Indonesia.

Proyek MAMPU ILO dan APINDO telah bermitra untuk mengembangkan manual panduan praktis bagi pengusaha mengenai pemekerjaan pekerja rumahan di Indonesia. Panduan ini menyediakan seperangkat alat, daftar periksa dan panduan langkah demi langkah bagi pengusaha agar lebih memahami tanggung jawab hukum mereka serta agar lebih memahami dan melakukan tindakan yang tepat dalam mempekerjakan pekerja rumahan secara lebih baik.

Diharapkan bahwa panduan bagi pengusaha mengenai pemekerjaan pekerja rumahan ini akan meningkatkan pemahaman pengusaha tentang peran dan tanggung jawab mereka kepada pekerja rumahan dan akan meningkatkan kepatuhan terhadap standar minimum. Kerja layak bagi pekerja rumahan merupakan hal mendasar untuk mencapai globalisasi yang adil dan berkelanjutan.

1 Oktober 2013



Miranda Fajerman

Kepala Penasehat Teknis

MAMPU – Akses pada Ketenagakerjaan dan Pekerjaan yang Layak bagi Perempuan,
ILO Jakarta

I. Daftar periksa untuk menentukan kepatuhan terhadap praktik yang baik untuk mempekerjakan pekerja rumahan

Seorang pemberi kerja dianggap patuh terhadap *Panduan praktik yang baik untuk mempekerjakan pekerja rumahan* bila –

20 Butir daftar periksa	Ya	Tidak
1 Sebuah sistem pencatatan dalam memberikan informasi mengenai para pekerja rumahan yang terlibat, jumlah kerja, upah, dan pesanan serta pengiriman pesanan bagi pekerja rumahan tersimpan dan terbaru dengan baik		
2 Kontrak dengan para perantara termasuk peraturan untuk memastikan kondisi kerja para pekerja rumahan sesuai dengan persyaratan hukum di tingkat nasional		
3 Pekerja rumahan memiliki kontrak tertulis, tingkat pengupahan serta persyaratan dan ketentuan pekerjaan termasuk mengenai jaminan sosial		
4 Pekerja rumahan menerima upah yang sesuai, dimana jumlahnya tidak kurang dari pekerja lain yang melakukan pekerjaan yang sama pada tempat kerja perusahaan dan tidak kurang dari upah minimum setempat		
5 Pekerja rumahan dibayar penuh setelah menyelesaikan pekerjaan. Potongan apapun yang dilakukan terhadap upah mereka dilakukan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan tidak boleh lebih dari 50% upah yang seharusnya ia terima		
6 Untuk semua biaya yang dikeluarkan oleh pekerja rumahan sebagai akibat dari penyelesaian pekerjaannya akan diberikan penggantian (termasuk pemeliharaan alat, listrik, ongkos perjalanan untuk mengantarkan produk mereka dll).		
7 Kecuali pekerja rumahan secara eksplisit meminta yang berbeda, para pekerja rumahan menerima beban kerja minimal setiap minggu yang setara dengan jumlah unit yang dapat diselesaikan dalam waktu 30 jam		
8 Beban kerja maksimal yang diterima oleh pekerja rumahan untuk produksi satu minggu sama dengan jumlah unit yang dapat diselesaikan dalam waktu 54 jam		
9 Ketika jumlah pekerjaan yang diberikan kepada pekerja rumahan membutuhkan lebih dari 40 jam kerja dalam satu minggu, maka upah lembur harus disediakan.		

20 butir Daftar Periksa		Ya	Tidak
10	Pekerja rumahan tidak wajib bekerja 7 hari dalam seminggu		
11	Pekerja rumahan didaftarkan dalam Jamsostek atau dana jaminan sosial lainnya dan kontribusinya dibayarkan oleh perusahaan atas nama pekerja rumahan tersebut.		
12	Kontrak kerja pekerja rumahan tidak berakhir ketika mereka hamil		
13	Pekerja rumahan diberikan cuti melahirkan selama 3 bulan ketika mereka melahirkan seorang anak		
14	Pekerja rumahan diberikan cuti sakit yang dibayar setelah ada surat keterangan sakit		
15	Pekerja rumahan diberikan informasi mengenai hak mereka untuk berserikat dan bergabung dengan serikat pekerja		
16	Penilaian kesehatan dan keselamatan kerja dilakukan di tempat kerja para pekerja rumahan dan pekerja rumahan dilatih mengenai prosedur yang tepat dan aman untuk menyelesaikan pekerjaan mereka		
17	Tindakan-tindakan dilakukan untuk memastikan anak-anak tidak dipekerjakan lebih dari 3 jam sehari (jika mereka berusia antara 13-15 tahun), atau pada jenis pekerjaan yang dapat membahayakan keselamatan, moral, maupun perkembangan mereka.		
18	Ketika tidak ada pekerjaan pada periode tertentu, para pekerja rumahan diberikan pemberitahuan tertulis yang tepat mengenai pemutusan hubungan kerja.		
19	Tersedia sebuah sistem pemantauan kondisi kerja para pekerja rumahan		
20	Tersedia sebuah sistem untuk menerima dan menanggapi aduan dan keluhan dari pekerja rumahan mengenai pekerja rumahan dan pekerja rumahan mengetahui mengenai hal itu.		

Jika salah satu atau lebih jawaban dari pertanyaan tersebut adalah 'Tidak', maka *Panduan praktik yang baik untuk mempekerjakan pekerja rumahan* ini akan berguna dalam meningkatkan metode untuk melibatkan pekerja rumahan dan memastikan tanggung jawab hukum dan persyaratan kepatuhan sosial dari para pembeli internasional terpenuhi.

II. Pendahuluan

Pekerjaan dan kondisi kerja para pekerja rumahan cenderung lebih buruk daripada kondisi kerja dan pekerjaan yang dimiliki para pekerja biasa yang melakukan pekerjaan mereka pada tempat kerja perusahaan lain. Hal ini diakibatkan oleh kurangnya pemahaman di antara para pemberi kerja akan tanggung jawab mereka terhadap pekerja yang melakukan pekerjaan mereka dari rumah serta kesulitan yang dihadapi oleh para pemberi kerja dalam mengatur, memantau dan mengawasi para pekerja ini dan kondisi dimana mereka bekerja.

Panduan ini memberikan tinjauan mengenai tanggung jawab para pemberi kerja terhadap pekerja rumahan serta beberapa tips dan panduan praktis tentang bagaimana memastikan pekerja rumahan dilibatkan dengan cara yang bertanggung jawab. Berbagai praktik yang baik dipaparkan serta beberapa daftar periksa dan piranti yang dapat digunakan oleh pemberi kerja sehingga dapat memenuhi kewajiban mereka dan memastikan praktik pekerjaan yang baik bagi para pekerja rumahan.

Istilah ‘pekerja rumahan’ merujuk pada para pekerja yang bekerja dari rumah mereka atau jauh dari tempat kerja perusahaan. Jika dibandingkan dengan jenis pekerjaan lain, pekerjaan rumahan memiliki beberapa tantangan terutama bagi para pemberi kerja. Hal ini seringkali disebabkan oleh rumitnya pengaturan untuk mempekerjakan pekerja serta kurangnya pengawasan langsung terhadap kinerja para pekerja rumahan. Sifat sementara atau musiman dari pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja rumahan juga menjadi permasalahan lain yang dihadapi oleh pemberi kerja dalam memenuhi tanggung jawab hukum mereka. Panduan ini memberikan saran praktis mengenai bagaimana menangani tantangan-tantangan ini terutama dalam mempekerjakan pekerja rumahan. Panduan ini juga memberikan informasi mengenai upaya untuk meningkatkan kondisi atau pekerjaan pekerja rumahan dan beberapa solusi yang saling menguntungkan yang dapat dilakukan oleh pemberi kerja dalam meningkatkan efisiensi produksi pada saat yang bersamaan memperkuat kondisi kerja para pekerja rumahan.

Tujuan dari Panduan ini:

- Membantu pemberi kerja dalam memahami tanggung jawab dan kewajiban hukum mereka terhadap para pekerja rumahan;
- Memberikan panduan bagi para pemberi kerja akan metode dalam meningkatkan keterlibatan mereka dengan para pekerja rumahan; dan
- Memberikan kerangka dimana para pemberi kerja, penanam modal, penjual eceran, pembeli internasional dan pihak lain yang berkepentingan dapat menilai kepatuhan perusahaan tersebut terhadap tanggung jawab hukumnya dan praktik baik dalam hubungannya dengan pekerjaan para pekerja rumahan di Indonesia.

III. Siapakah pekerja rumahan?

Istilah ‘pekerjaan yang dilakukan di rumah’ dan ‘pekerja rumahan’ tidak didefinisikan dalam hukum nasional di Indonesia. Konvensi Pekerjaan yang dilakukan di Rumah ILO, 1996 (No.177) memberikan kerangka internasional untuk standard minimum pekerjaan yang dilakukan di rumah dan menjabarkannya seperti di bawah ini -

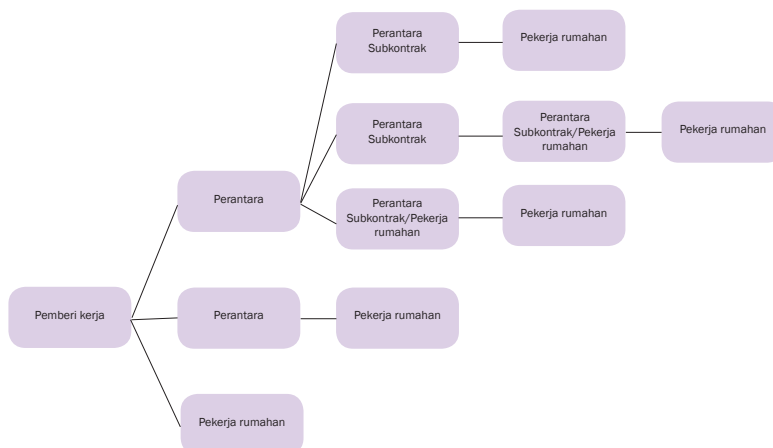
Istilah *pekerjaan yang dilakukan di rumah* merujuk kepada pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang:

- (i) di rumahnya atau di tempat lain yang dia pilih selain dari tempat kerja pemberi kerja;
- (ii) untuk mendapatkan upah;
- (iii) yang menghasilkan produk atau jasa seperti yang diinginkan oleh pemberi kerja, tanpa memandang siapapun yang menyediakan peralatan, bahan ataupun hal lain yang digunakan.¹

Pekerja mandiri yang bekerja dari rumahnya tidak dianggap sebagai pekerja rumahan. Seorang yang bekerja mandiri merupakan seseorang yang menanggung risiko finansial atas produksi dan penjualan/pemasaran produk dan/atau jasa yang mereka hasilkan. Pekerja yang terkadang membawa pulang pekerjaan mereka juga tidak dianggap sebagai pekerja rumahan.

Pemberi kerja dapat mempekerjakan pekerja rumahan secara langsung atau tidak langsung, melalui satu atau lebih perantara, untuk memberikan kontribusi terhadap proses produksi atau menyediakan jasa.

Seperti yang ditunjukkan pada bagan berikut ini, ada beberapa metode dimana pekerja rumahan dapat dipekerjakan. Berbagai bentuk untuk mempekerjakan pekerja rumahan dapat berdampak pada tanggung jawab pemberi kerja terhadap pekerja rumahan.



1 Konvensi Kerja Rumahan, 1996 (NO. 177), pasal 1.

IV. Tanggung jawab hukum pemberi kerja terhadap pekerja rumahan

Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003, menjabarkan tanggung jawab hukum pemberi kerja terhadap pegawai, termasuk pekerja rumahan. Meskipun pekerjaan yang dilakukan di rumah tidak secara khusus disebutkan dalam UU Ketenagakerjaan, hubungan antara pemberi kerja dan pekerja rumahan menurut Undang-undang adalah sebuah ‘hubungan kerja’. Dengan demikian, pekerja rumahan berhak atas semua persyaratan dan ketentuan pekerjaan seperti halnya pekerja biasa yang dipekerjakan di perusahaan.

UU Ketenagakerjaan melindungi setiap pekerja yang bekerja di rumah yang melakukan pekerjaan untuk pemberi kerja, menurut spesifikasi yang disyaratkan pemberi kerja dan untuk mendapatkan upah. Berikut ini adalah beberapa contoh pengaturan pekerjaan dengan pemberi kerja yang tidak meniadakan keberadaan hubungan kerja (dalam hal ini pemberi kerja tetap memiliki tanggung jawab hukum terhadap pekerja yang bekerja di rumah mereka pada kondisi di bawah ini)->

- Pemberi kerja menjual produk kepada pekerja rumahan. Pekerja rumahan berkontribusi kepada peningkatan dan kemudian pekerja rumahan menjual produknya kembali kepada pemberi kerja;
- Pekerja rumahan terdaftar sebagai ‘pekerja mandiri’;
- Pekerja rumahan membeli bahan mentahnya sendiri, namun menghasilkan produk seperti yang diminta oleh pemberi kerja; atau
- Pekerja rumahan merupakan pemberi kerja melalui pihak ketiga (lihat penjelasannya di bawah ini).

Untuk setiap situasi di atas, pemberi kerja tetap bertanggung jawab untuk memastikan perlindungan dan pemenuhan hak dan manfaat secara hukum menurut UU Ketenagakerjaan dan peraturan ketenagakerjaan kepada pekerja rumahan.

Karena seringkali perantara digunakan (orang yang menghasilkan pendapatan mengambil pesanan dari satu atau lebih perusahaan dan pesannya dibuat oleh para pekerja rumahan) dalam mempekerjakan pekerja rumahan, terkadang pemberi kerja tidak mengerti mengenai tanggung jawab mereka terhadap para pekerja rumahan. Menurut UU Ketenagakerjaan, seorang perantara akan bertanggung jawab atas pemenuhan kondisi dan manfaat kerja bagi pemberi kerja hanya jika semua persyaratan-persyaratan di bawah ini terpenuhi->

- 1 Jika perantara adalah badan hukum yang terdaftar;
- 2 Jika pekerjaan yang disubkontrakkan kepada perantara merupakan pekerjaan pelengkap sifatnya; dan
- 3 Jika ada kesepakatan tertulis dengan perantara atas pekerjaan yang akan dilakukan.

Jika salah satu atau lebih dari kondisi di atas tidak terpenuhi, pemberi kerja utama memiliki tanggung jawab penuh untuk memastikan persyaratan kerja terpenuhi dan memastikan pekerja rumahan mendapatkan manfaatnya. Penting bagi pemberi kerja untuk dengan seksama memeriksa sifat keterlibatan mereka dengan para perantara untuk menentukan tanggung jawab hukum mereka terhadap pekerja rumahan yang dikontrak melalui pihak ketiga.

Ringkasan. Tanggung jawab Hukum Utama dari Pemberi Kerja	
Kontrak Kerja	UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Semua pekerja harus mendapatkan kontrak tertulis. Pekerja yang tidak mendapatkan kontrak tertulis dianggap sebagai pekerja dengan kontrak waktu tidak tertentu. ²
Non-Diskriminasi	UU Ketenagakerjaan No.13/2003 Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. ³
Kebebasan Berserikat dan Kesepakatan Kerja Bersama	UU Ketenagakerjaan No.13/2003; UU Serikat Pekerja No.21/2000 Setiap pekerja memiliki hak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja dan terlibat dalam kesepakatan kerja bersama dengan pengusaha. ⁴
Pengupahan	UU Ketenagakerjaan No.13/2003; Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.KEP.231/MEN/2003; Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER-01/MEN/1999; Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981 mengenai Perlindungan Upah; Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 102/MEN/VI/2004. Semua pekerja berhak atas pengupahan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Pengupahan ini harus dapat mencukupi untuk menafkahi dirinya dan keluarganya, dan tidak boleh dihitung atas dasar upah yang lebih rendah dari upah minimum. ⁵ Upah satuan—upah satuan harus dihitung berdasarkan jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Upah satuan harus memungkinkan bagi pekerja untuk menerima setidaknya upah minimum untuk jam kerja biasa. ⁶

2 UU Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003, pasal 57.

3 UU Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003, pasal 6.

4 UU Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003, pasal 104; UU Serikat Buruh/ Pekerja No.21 tahun 2000, pasal 5.

5 UU Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003, pasal 88 – 90; Keputusan Mentri Tenaga Kerja No.KEP.231/MEN/2003 pasal 2.

6 UU Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003, pasal 56; Peraturan Mentri No. PER-01/MEN/1999, pasal 14-15.

Ringkasan. Tanggung jawab Hukum Utama dari Pemberi Kerja

Pemotongan upah—pemotongan hanya dapat dikenakan untuk kerusakan yang terjadi terhadap kepemilikan atau barang pengusaha dan tidak boleh melampaui satu bulan upah. Keputusan untuk pemotongan harus diatur sebelumnya dalam perjanjian tertulis atau ditulis dalam peraturan pemerintah. Hal ini juga harus diberitahukan kepada pekerja sebelum melakukan pemotongan.⁷

Upah lembur—setiap pekerjaan yang melampaui 40 jam kerja per minggu harus dikenakan upah lembur. Artinya pesanan yang mewajibkan pekerja menyelesaikan lebih dari 40 jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya harus diberikan kompensasi dalam jumlah yang lebih besar.⁸

Pembayaran upah—upah harus dibayar segera setelah kerja diselesaikan atau pada waktu yang teratur. Pembayaran yang terlambat atau penahanan upah tidak diperkenankan.⁹

Jam Kerja

UU Ketenagakerjaan No.13/2003

Jam kerja biasa adalah 40 jam per minggu. Bagi pekerja rumahan ini berarti pesanan yang dilakukan tidak boleh melampaui 40 jam kerja seminggu kecuali disepakati oleh pekerja dan upah lembur dibayarkan terhadap setiap jam tambahan dari 40 jam kerjanya.¹⁰

Lembur tidak boleh melampaui 14 jam dalam seminggu. Penghitungan untuk waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan satu pesanan untuk memastikan para pekerja rumahan tidak bekerja lebih dari 54 jam dalam seminggu.¹¹

Pekerja harus setuju melakukan pekerjaan lembur.¹²

Pekerja tidak wajib bekerja pada hari libur nasional. Upah lembur juga berlaku jika pekerja memilih untuk bekerja pada waktu-waktu tersebut.¹³

7 Peraturan Pemerintah No.8 of 1981 tentang Perlindungan Upah, pasal 23.

8 UU Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003, pasal 77, 78; Keputusan Menteri No.102/MEN/VI/2004, pasal 8, 9.

9 Peraturan Pemerintah No.8 of 1981 tentang Perlindungan Upah, pasal 11.

10 UU Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003, pasal 77.

11 UU Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003, pasal 78.

12 UU Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003, pasal 78.

13 UU Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003, pasal 85.

Ringkasan. Tanggung jawab Hukum Utama dari Pemberi Kerja

Cuti Berbayar	UU Ketenagakerjaan No.13/2003; Peraturan Pemerintah No.8/1981 mengenai Perlindungan Upah Semua pekerja berhak atas cuti yang berbayar. Cuti berbayar dihitung sesuai dengan waktu kerja dan gaji yang didapatkan. ¹⁴ Semua pekerja berhak atas cuti sakit yang dibayar jika mereka dapat menunjukkan bukti bahwa mereka sakit (dengan diterimanya surat keterangan medis). ¹⁵
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	UU Ketenagakerjaan No. 13/2003; UU Kesehatan dan Keselamatan Kerja No.1/1970; Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER. 05/MEN/1996; Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER18/MEN/XI/2008; Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER.03/MEN/1978; Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-04/MEN/1987; Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengenai Alat Pelindung Badan No.PER.08/MEN/VII/2010 Semua pekerja harus dilengkapi dengan alat pelindung diri untuk melindungi diri dari bahaya di tempat kerja. Pekerja harus dilatih mengenai bagaimana menggunakan alat perlindungan dan diberikan peringatan atas kewajiban mereka menggunakan alat pengaman. ¹⁶ Pemberi kerja harus memastikan lingkungan kerja pekerja dalam keadaan aman dan sehat. ¹⁷ Dalam perusahaan dengan lebih dari 100 pekerja atau dimana ada proses pekerjaan yang membahayakan, harus membentuk komite keselamatan dan kesehatan. Hal ini termasuk para pekerja rumahan agar dapat memastikan mereka terwakili. ¹⁸
Usia Minimum	UU Ketenagakerjaan No.13/2003; Keputusan Menteri Tenaga Kerja, No. KEP.235/MEN/2003, Terkait Jenis Pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak Anak-anak berusia 15-18 tahun tidak dapat terlibat dalam pekerjaan yang membahayakan keselamatan dan kondisi moral

14 Lihat UU Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003, pasal 85 dan 93 dan Peraturan Pemerintah No.8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, pasal 5.

15 UU Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003, pasal 93.

16 Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang Alat Pelindung Badan No. PER.08/MEN/VII/2010, pasal 2, 4, 5.

17 UU Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003, pasal 86 dan 87; UU Keselamatan Kerja No.1 tahun 1970.

18 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER/04/MEN/1987, pasal 2.

Ringkasan. Tanggung jawab Hukum Utama dari Pemberi Kerja

	<p>mereka termasuk (namun tidak terbatas pada)—jam kerja antara 6:00 sore dan 6:00 pagi; bekerja dengan mesin atau alat yang berbahaya; dan mengangkat beban berat;¹⁹:</p> <p>Anak-anak berusia 13-15 tahun dapat bekerja pada pekerjaan yang ringan yang tidak mengganggu perkembangan fisik, mental atau sosial mereka; pekerjaan itu tidak lebih dari 3 jam kerja per hari; dan tidak mengganggu kehadiran atau keterlibatan mereka di sekolah.²⁰</p>
<p>Perlindungan sosial dan perlindungan melahirkan</p>	<p>UU Ketenagakerjaan No.13/2003; UU Jaminan Sosial No.3/1992; UU Jaminan Sosial Nasional No.40/2004; Peraturan Pemerintah mengenai Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja No.14/1993; Peraturan Pemerintah, PER-24/MEN/VI/2006</p> <p>Seluruh pekerja baik yang bekerja pada kontrak yang tidak terbatas, sementara, harian, lepasan ataupun musiman harus terdaftar pada program jaminan sosial dan menerima kontribusi dari pemberi kerja.²¹</p> <p>Semua perempuan pekerja, termasuk yang bekerja dengan kontrak sementara berhak atas 3 bulan cuti melahirkan yang dibayar.²²</p>
<p>Pemutusan Hubungan Kerja</p>	<p>UU Ketenagakerjaan No.13/2003</p> <p>Pekerja yang tidak bekerja dengan kontrak sementara (dalam hal ini kontrak dengan jangka waktu yang tidak ditentukan) berhak atas pesangon dan uang pesangon setelah hubungan kerja diakhiri.²³</p>

19 Keputusan Menteri Tenaga Kerja No: KEP.235/MEN/2003, Terkait Jenis Pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak, pasal 3. 20 UU Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003, pasal 69.

21 UU Jaminan Sosial No. 3 tahun 1992, pasal 3, 17-19 dan 22.

22 UU Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003, pasal 82.

23 UU Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003, pasal 158.

V. Mengapa pemberi kerja harus peduli terhadap pekerja rumahan?

Pemberi kerja mendapatkan keuntungan dari mempekerjakan pekerja rumahan dalam berbagai cara. Beberapa keuntungan mempekerjakan pekerja rumahan di antaranya adalah--

- ♦ Mengurangi biaya produksi. Dengan mengalihdayakan sebagian atau seluruh proses produksi kepada pekerja rumahan, pemberi kerja menghemat banyak biaya yang berhubungan dengan proses produksi misalnya, sewa tempat/ruang, pembersihan, pemeliharaan, pengadaan dan perawatan peralatan.
- ♦ Meningkatnya fleksibilitas produksi. Pada saat musim produksi yang tinggi, para pekerja rumahan bisa menjadi sumber tambahan pekerja paruh waktu atau pekerja sementara untuk mendukung kuota produksi yang semakin meningkat.
- ♦ Mengurangi pengawasan. Pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan di rumah biasanya hanya muncul saat penyelesaian dan pengantaran produk ke pemberi kerja. Biasanya pengawasan hanya berhubungan dengan kendali mutu dari produk akhir dan bukan dari metode produksi. Hal ini juga terlihat dari pengupahan per unit yang diberikan kepada pekerja rumahan.

Meskipun manfaat ini, terutama yang berhubungan dengan pengurangan biaya dan meningkatnya fleksibilitas, memberikan keuntungan yang terukur bagi para pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja rumahan, berkurangnya dan kurangnya pengawasan langsung terhadap para pekerja rumahan dapat berakibat pada munculnya beberapa permasalahan yang dapat merusak reputasi pemberi kerja dan produktifitas perusahaan secara keseluruhan. Tanpa adanya pengawasan langsung atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja rumahan, pemberi kerja menghadapi beberapa tantangan di bawah ini:

- ♦ Memperlakukan pekerja rumahan selayaknya kontraktor independen;
- ♦ Pelibatan anak dan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk bagi anak;
- ♦ Penyakit dan cedera akibat pekerjaan;
- ♦ Jam kerja yang berlebihan;
- ♦ Kegagalan untuk memastikan para pekerja rumahan dibayar berdasarkan upah satuan dan mendapatkan upah minimum.
- ♦ Perantara yang tidak patuh terhadap persyaratan dan manfaat kerja yang standard; dan
- ♦ Perantara yang tidak patuh pada pengikutsertaaan pekerja rumahan serta kontribusinya terhadap jaminan sosial

Baik pekerja rumahan yang dipekerjakan secara langsung ataupun tidak melalui perantara, persyaratan dan manfaat kerja yang mereka dapatkan sebagai pekerja haruslah sama.

Juga dari sudut pandang bisnis hal ini sangatlah masuk akal dalam memastikan pekerjaan layak bagi para pekerja rumahan untuk alasan-alasan berikut ini --

1. **Tanggung jawab hukum** – Pengusaha memiliki tanggung jawab hukum menurut UU Ketenagakerjaan dan peraturan perundangan mengenai ketenagakerjaan lain di tingkat nasional dan lokal terhadap semua pekerja termasuk pekerja rumahan. Pengusaha harus memenuhi tanggung jawab ini untuk menghindarkan dari risiko penuntutan hukum, denda dan terlibat dalam perselisihan industrial. Perselisihan hukum dan perselisihan hubungan kerja membutuhkan biaya besar dan menghabiskan waktu. Ketika ketidakpatuhan terhadap hukum nasional dan kondisi kerja yang buruk tidak terungkap maka akan ada risiko disorotnya masalah ini di media secara besar-besaran, yang pada akhirnya akan memberikan dampak negatif terhadap reputasi perusahaan dan dapat menyebabkan penjual mengganti pemasoknya
2. **Meningkatkan citra dan reputasi merk (brand)**—Citra merk yang baik penting bagi para pengusaha yang mencari investasi dari luar negeri pada perusahaan mereka juga bagi para pengusaha lokal yang membutuhkan reputasi dan hubungan yang baik dengan masyarakat dan klien mereka. Dengan mendorong praktik yang baik dalam hubungan kerja dan kondisi kerja, penjual dan pemasok dapat membangun reputasi yang baik sebagai perusahaan dan pemberi kerja yang bertanggung jawab secara sosial. Seperti yang disebutkan di atas, bila kondisi kerja yang buruk tidak terungkap maka akan ada risiko pemberitaan mengenai hal ini besar-besaran oleh LSM, serikat pekerja atau kelompok lain yang berkepentingan. Jenis publikasi semacam ini dapat mengakibatkan citra negatif terhadap reputasi perusahaan dan menyebabkan penjual mengganti pemasoknya.
3. **Meningkatkan kualitas produksi dan produktifitas**—Lingkungan fisik pekerja rumahan dan pola kerja mereka dapat memengaruhi kualitas kerja mereka. Misalnya, pekerja rumahan mungkin menggunakan peralatan yang tidak aman atau dengan pencahayaan atau ruang yang tidak memadai, atau bahkan di luar ruangan dimana produk dapat menjadi rusak atau kotor. Mereka juga mungkin harus bekerja dengan jam kerja yang panjang untuk menghasilkan pendapatan yang mencukupi, yang pada akhirnya akan memengaruhi kemampuan mereka dalam berkonsentrasi dan memerhatikan hal rinci. Pekerja rumahan yang bekerja di lingkungan yang aman dan sehat dengan kerja yang teratur dan terjamin akan lebih dapat menghasilkan kualitas pekerjaan yang tinggi dan menyelesaikan pesannya tepat waktu. Pelatihan keterampilan dan kesehatan keselamatan kerja bagi para pekerja rumahan juga ternyata dapat menunjukkan peningkatan dalam hal kualitas produk, mengurangi penolakan produk dan meningkatkan keuntungan bagi para pengusaha.²⁴
4. **Memperkuat hubungan usaha** – Pembeli dan penjual kini semakin mendapatkan tekanan dari para pembeli/pelanggan dalam memastikan pekerja yang membuat produk mereka memiliki pekerjaan yang layak. Karenanya, mereka semakin meminta para pemasok mereka untuk menyediakan kondisi kerja yang layak bagi para pekerja mereka termasuk para pekerja rumahan. Pemasok yang dapat menunjukkan bahwa mereka secara aktif menangani kondisi kerja seringkali lebih mungkin mempertahankan pelanggan yang ada dan menarik yang baru.
5. **Menjaga pegawai yang berkualitas dan berpengalaman dan memastikan jaminan pasokan**—Pekerja rumahan yang menghadapi risiko keselamatan dan kesehatan

24 Lihat ETI.

kerja cenderung mengalami kecelakaan dan rentan terkena penyakit. Artinya mereka mungkin saja tidak dapat bekerja dengan pemberitahuan yang singkat yang pada akhirnya dapat mengakibatkan kekurangan atau kurangnya kapasitas produksi. Pekerja yang menerima upah di bawah standard dan kondisi kerja yang buruk tidak akan setia terhadap pemberi kerja dan pindah kerja dengan pemberitahuan singkat ketika menemukan kesempatan kerja yang lebih baik atau gaji yang lebih tinggi.

6. **Mendorong pembangunan ekonomi daerah dan kehidupan yang lebih baik bagi para pekerja rumahan**—Kondisi kerja yang lebih baik, termasuk upah yang lebih baik, mendorong lebih besar lagi kesempatan bagi perekonomian daerah dan tentu saja kondisi kerja dan kehidupan pekerja rumahan dan keluarganya yang lebih baik. Hal ini merupakan manfaat yang penting bagi para pemberi kerja yang mencari upaya untuk mendukung pembangunan masyarakat maupun bangsanya.

VI. Melibatkan pekerja rumahan dengan cara yang bertanggung jawab

Sangatlah mungkin menyediakan kondisi kerja yang layak bagi pekerja rumahan. Pembahasan di bawah ini memberikan panduan praktis bagaimana memastikan pekerja rumahan terlibat dengan cara yang bertanggung jawab secara sosial.

Adanya daftar pekerja rumahan yang dipekerjakan

Semua pemberi kerja yang melibatkan pekerja rumahan secara langsung atau melalui perantara harus memiliki dan menyimpan sebuah daftar (atau memastikan perantaranya memiliki dan menyimpan sebuah daftar) dari seluruh pekerja rumahan yang menerima pekerjaan. Catatan ini harus berisi informasi di bawah ini:

- ♦ Nama, jenis kelamin, usia dan lokasi pekerja rumahan;
- ♦ Waktu yang dialokasikan untuk pekerjaan yang akan dilakukan atau kontrak dengan pekerja
- ♦ Jumlah pengupahan;
- ♦ Biaya yang dikeluarkan, bila ada, oleh para pekerja rumahan dan jumlah dari biaya tersebut yang akan diganti;
- ♦ Pemotongan upah dalam bentuk apapun;
- ♦ Nomor jaminan sosial dan catatan pembayaran pengusaha kepada Jamsostek atau dana jaminan sosial lain atas nama pekerja; dan
- ♦ Pengupahan bruto yang harus dibayar dan pengupahan netto yang dibayarkan, juga tanggal pembayaran.

Pekerja rumahan juga harus menerima salinan dari catatan ini sebagai arsip mereka.

Kontrak tertulis

Pekerja rumahan memiliki hak untuk mengetahui durasi masa kerja mereka, jenis pekerjaan serta semua ketentuan dan persyaratan pekerjaan mereka sebelum mulai bekerja. Pemberi kerja harus memastikan semua pekerja rumahan yang terlibat secara langsung atau melalui perantara mendapatkan kontrak tertulis yang menunjukkan jenis pekerjaan serta kondisi dan manfaat dari pekerjaan mereka. Berikut ini adalah daftar yang perlu dibuat mengenai informasi apa saja yang harus dimasukkan ke dalam kontrak tertulis.

Isi yang perlu dimasukkan ke dalam kontrak tertulis dengan pekerja rumahan

- ◆ Nama, jenis kelamin, usia dan alamat pekerja rumahan
- ◆ Nama dan detil kontak pemberi kerja dan perantara (bila ada)
- ◆ Durasi kontrak termasuk tanggal mulai
- ◆ Jabaran fungsi pekerjaan: tugas dan tanggung jawab pekerja rumahan
- ◆ Jabaran mengenai metode pengiriman/pengambilan bahan dan produk yang sudah selesai
- ◆ Pengupahan (upah satuan atau gaji)
- ◆ Jam kerja pekerja rumahan yang wajar (setiap jam kerja diluar dari jam wajar ini harus diperlakukan dan digaji sebagai pekerjaan lembur)
- ◆ Daftar biaya yang dikeluarkan oleh pekerja rumahan yang akan diganti oleh pemberi kerja
- ◆ Apabila akan ada pemotongan upah, jabaran rinci mengenai bagaimana pemotongan ini dilakukan akan ditentukan (ingat bahwa pemotongan ini tidak boleh lebih dari 50% upah)
- ◆ Daftar dari manfaat yang didapatkan pekerja rumahan termasuk jaminan sosial dan kontribusi serta pendaftaran kepada jaminan sosial oleh pemberi kerja; cuti sakit; cuti bersama berbayar, dll
- ◆ Pengakuan hak pekerja rumahan untuk dapat berserikat dan membentuk serikat pekerja dan detil kontak serikat pekerja setempat
- ◆ Kondisi yang mengakibatkan penghentian hubungan kontrak kerja oleh salah satu pihak
- ◆ Tanda tangan kedua belah pihak

Penggunaan perantara

Ketika seorang pemberi kerja melibatkan pekerja rumahan melalui sub-kontraktor atau jenis perantara lain, perantara tersebut harus memenuhi persyaratan yang diatur oleh hukum (lihat bagian sebelumnya mengenai Tanggung Jawab Hukum). Perantara harus dapat memberikan daftar nama dan alamat seluruh pekerja rumahan yang mereka usulkan untuk terlibat dalam proses produksi kepada pemberi kerja serta menyimpan daftar terkini dari pekerja rumahan yang mereka pekerjakan.

Saat memberikan pekerjaan kepada perantara, pemberi kerja harus memberitahukan kepada perantara jenis dan kerumitan pekerjaan dan upah satuan yang tepat yang harus dibayarkan oleh perantara kepada pekerja rumahan. Jika pekerja rumahan belum pernah melakukan pekerjaan yang diberikan, upah satuan harus dibuat oleh pemberi kerja seperti panduan upah di bawah ini (lihat bagian mengenai Pengupahan)

Pemberi kerja harus memasukkan semua tanggung jawab perantara dalam kontrak. Hal ini termasuk misalnya tanggung jawab untuk membayar upah dan memastikan kondisi kerja

yang layak bagi para pekerja rumahan termasuk melakukan penilaian risiko kesehatan dan keselamatan kerja, peraturan mengenai pelatihan K3, cuti yang dibayar dan diikutsertakannya pekerja serta kontribusi terhadap jaminan sosial.

Jika terjadi pelanggaran akan kesepakatan ini dengan perantara, pemberi kerja harus memutuskan hubungan kerja dengan perantara. Jika pekerja rumahan tidak dibayar sesuai dengan upah satuan yang telah ditentukan, maka pemberi kerja harus membayar pekerja rumahan jumlah yang sesungguhnya dan memutus kontrak dengan perantara.

Pekerjaan yang teratur

Pemberi kerja dan para perantaranya harus berupaya menawari pekerja rumahan pekerjaan yang tetap. Artinya mereka harus berupaya memastikan pekerja rumahan menerima pekerjaan secara teratur dan pada jam kerja yang wajar atau teratur. Jika hal ini tidak dimungkinkan maka pemberi kerja harus menginformasikannya kepada pekerja rumahan ketika mereka tahu pekerjaan akan tersedia dan kapan pekerjaan itu akan berkurang jumlahnya. Pekerja rumahan harus diberikan setidaknya pemberitahuan satu minggu sebelum dimulainya atau melambannya pekerjaan.

Tidak ada perlakuan yang kasar

Pemberi kerja dan perantaranya tidak boleh memperlakukan, membentak atau melecehkan pekerja rumahan atau menipu mereka. Pembayaran tidak boleh ditangguhkan baik sebagian atau penuh ketika sudah waktunya tiba.

Non-Diskriminasi

Pekerja rumahan harus diperlakukan sama dengan pekerja yang bekerja di perusahaan. Jika seorang pemberi kerja mempekerjakan pekerja biasa dan juga pekerja rumahan, pekerja rumahan harus menerima manfaat dan kesempatan yang sama dengan pekerja biasa. Hal ini termasuk upah dan ketentuan dan persyaratan kerja lainnya serta akses terhadap pelatihan, akses kesempatan promosi, kemungkinan bergabung dengan serikat pekerja dan terlibat dalam forum bipartit atau mekanisme dialog sosial lainnya.

Kebebasan berserikat dan Kesepakatan Kerja Bersama

Hak untuk dapat dengan bebas berserikat dan terlibat dalam kesepakatan kerja bersama merupakan hak dasar bagi seluruh pekerja di Indonesia. Dialog sosial antara pekerja dan pengusaha, melalui mekanisme serikat pekerja, juga menjadi kepentingan pengusaha. Dialog sosial mendukung pengembangan hubungan, komunikasi yang lebih kuat dan mendorong pemahaman akan kepentingan dan kekhawatiran setiap pihak. Dialog sosial juga mendorong hubungan kerja yang lebih harmonis dan dapat membantu dalam menemukan solusi yang sama-sama menguntungkan ketika perekonomian mengalami pelambanan.

Karenanya pemberi kerja harus mendorong pemenuhan hak pekerja rumahan untuk dapat dengan bebas berserikat dengan

- ♦ Memberikan informasi kepada pekerja rumahan mengenai hak mereka;
- ♦ Membagikan detail kontak serikat pekerja setempat dan/atau asosiasi yang membantu pekerja rumahan;
- ♦ Menyediakan forum dialog dengan kelompok pekerja rumahan atau organisasi yang mewakilinya;
- ♦ Mengakui para pemimpin organisasi atau asosiasi pekerja rumahan sebagai perwakilan sah untuk melakukan negosiasi dan menyelesaikan permasalahan;
- ♦ Terlibat dalam dialog dengan niat yang baik dengan kelompok pekerja rumahan untuk menanggapi kepentingan dan kekhawatiran mereka; dan
- ♦ Berkonsultasi dengan kelompok pekerja rumahan, organisasi atau asosiasi sebelum mengambil keputusan yang akan memengaruhi hak atau kepentingan pekerja rumahan

Pemberi kerja tidak boleh secara langsung atau tidak langsung menghalangi keterlibatan pekerja rumahan dalam serikat pekerja yang ada atau menghalangi terbentuknya serikat, organisasi atau asosiasi pekerja rumahan.

Pengupahan

Pekerja rumahan tidak boleh menerima upah kurang dari upah minimum atas pekerjaan yang dilakukannya dalam jam kerja yang wajar. Artinya ketika pekerja rumahan dibayar upah satuan, upah untuk produksi masing-masing unit harus dihitung sesuai dengan jumlah waktu yang dibutuhkan untuk melakukan tugas tersebut untuk memastikan pekerja bisa mendapatkan upah minimum bila mereka bekerja 40 jam dalam seminggunya. Upah satuan tidak hanya mempertimbangkan jumlah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan, namun juga harus mempertimbangkan waktu yang dihabiskan pekerja rumahan dalam merawat piranti dan peralatan, pengaturan dan penguraian peralatan dan waktu tempuh, jika diperlukan, untuk menerima bahan atau mengantar produk akhir.

Ada banyak cara untuk menghitung upah satuan. Secara ideal, **upah satuan harus dibuat melalui dialog dengan pekerja rumahan atau organisasi yang mewakili mereka (serikat atau asosiasi pekerja rumahan)**. Dialog dengan pekerja rumahan harus berlangsung melalui mekanisme kesepakatan kerja bersama jika ada. Jika tidak ada organisasi yang mewakili pekerja rumahan, maka konsultasi dengan kelompok ataupun secara individual dengan pekerja rumahan harus dilakukan. Melalui dialog langsung dengan pekerja rumahan, pemberi kerja dapat mengetahui jumlah waktu maksimal yang diperlukan untuk melakukan setiap tugas. Lihat kotak di bawah ini yang menjelaskan mengenai pendekatan yang diterapkan dalam menentukan upah satuan berdasarkan analisis waktu dan pergerakan.

Jika upah dibuat berdasarkan penghitungan waktu yang diperlukan untuk menghasilkan produk, maka ini harus ditentukan oleh jumlah waktu rata-rata yang diperlukan oleh pekerja rumahan untuk menyelesaikan sebuah tugas. Penghitungannya tidak boleh ditentukan oleh pekerjaan

apa yang paling cepat dikerjakan oleh pekerja rumahan. Jika pemberi kerja bergantung pada kecepatan penyelesaian output (bukan ada output rata-rata setiap pekerja), maka banyak atau sebagian besar pekerja tidak akan bisa mendapatkan upah minimum pada hari kerja normal. Penting untuk menghitung waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas berdasarkan pengamatan penyelesaian pekerjaan pekerja rumahan, dan bukan terhadap pekerja yang melakukan tugas yang sama di pabrik. Hal ini karena pekerja rumahan mungkin tidak akan dapat menyamai kecepatan yang dibutuhkan untuk upah yang dibayarkan pada kondisi pekerjaan dalam pabrik karena penggunaan alat yang berbeda, pengaturan tempat kerja yang berbeda dan karena tugas tambahan termasuk melakukan pekerjaan persiapan, pengepakan dan pengantaran. Waktu yang dihitung untuk menyelesaikan suatu pekerjaan harus dibuat berdasarkan waktu riil yang dibutuhkan oleh pekerja rumahan dalam menyelesaikan tugas-tugas ini.

Pengeluaran tambahan

Pekerja rumahan dipekerjakan oleh perusahaan untuk menutupi kebutuhan mereka akan tenaga kerja. Mereka tidak boleh menanggung beban membayar biaya yang dikeluarkan untuk proses produksi. Ganti rugi atau penggantian tambahan atas biaya yang dikeluarkan untuk proses produksi harus diberikan kepada pekerja rumahan. Ini berarti pemberi kerja harus memastikan ada penghitungan untuk ganti rugi tambahan yang akan diberikan untuk biaya listrik, air, komunikasi, pembelian peralatan, peralatan atau bahan, perawatan mesin dan perlengkapan, pembelian alat pelindung atau pakaian dan untuk perjalanan jika pekerja rumahan diminta untuk melakukan perjalanan dalam mengambil atau mengantarkan produk atau bahan. Pengeluaran tambahan dapat dibayarkan melalui penggantian rugi langsung atas biaya atau dengan menentukan pengeluaran rata-rata pekerja rumahan selama satu minggu atau bulan dan menambahkan jumlah ini kepada upah mereka.

Pemotongan

Pekerja rumahan dipekerjakan untuk memenuhi kebutuhan pemberi kerja akan tenaga kerja. Mereka bukanlah sub-kontraktor yang bertanggung jawab untuk memproduksi produk final. Karenanya, memotong gaji pekerja rumahan karena kualitas kerja yang buruk bukanlah praktik yang baik. Bila pekerja rumahan tidak dapat menghasilkan kualitas kerja yang tinggi, maka pemberi kerja atau perantaranya harus memberikan pelatihan, peralatan atau perlengkapan tambahan sehingga yang bersangkutan dapat memenuhi harapan.

Ketika terjadi pemotongan, kriteria untuk pemotongan harus diberitahukan secara jelas kepada pekerja rumahan sebelum memberikan pekerjaan itu untuk mereka. Pemotongan maksimal yang diperkenankan oleh undang-undang adalah 50% dari upah.

Upah Lembur

Para pekerja rumahan berhak atas masa istirahat harian dan mingguan dari proses produksi setiap minggunya. Jika pekerja rumahan harus menyelesaikan tenggat yang membuat mereka

harus bekerja di luar jam biasanya (dalam hal ini pekerjaan yang melampaui 40 jam seminggu) maka mereka harus diberi upah lembur atas pekerjaan yang dilakukannya itu. Lembur dihitung 1.5 kali dari upah biasanya.²⁵

Pembayaran upah yang teratur

Upah harus dibayar secara teratur kepada para pekerja rumahan. Upah harus dibayarkan baik saat pengantaran setiap pekerjaan yang diselesaikan atau saat-saat tertentu yang tidak lebih dari satu bulan. Waktu pembayaran upah harus dijabarkan secara khusus dalam kontrak tertulis dan disepakati oleh pekerja rumahan. Pekerja rumahan juga harus menerima upah penuh yang menjadi hak mereka. Setiap biaya yang ditimbulkan karena mempekerjakan perantara atau pihak ke tiga tidak boleh mempengaruhi jumlah upah yang diberikan kepada pekerja rumahan. Untuk memastikan pekerja rumahan dibayar penuh, pekerja rumahan harus menandatangani bukti pembayaran. Semua upah harus dibayar secara tunai langsung kepada pekerja yang menyelesaikan pekerjaannya.

Informasi mengenai upah

Pemberi kerja harus membuat sebuah sistem yang menginformasikan kepada pekerja rumahan mengenai upah mereka dan upah satuan terkait. Informasi ini harus dimasukkan ke dalam kontrak kerja tertulis dengan pekerja rumahan. Ketika upah berubah karena bergantung pada jenis produk yang diproduksi, maka informasi mengenai besarnya pembayaran harus dikomunikasikan kepada pekerja rumahan sebelum mengantarkan bahan kepada pekerja rumahan. Besarnya pembayaran juga dapat diberi stempel atau dituliskan pada bahan yang akan dikirimkan ke pekerja sehingga setiap pekerja (baik terlibat secara langsung atau tidak dengan pemberi kerja atau perantara) sadar akan adanya unit satuan. Informasi mengenai unit satuan yang jelas akan memberikan jaminan bahwa gaji akan dibayarkan pada angka yang tepat.

Kajian gerak dan waktu untuk menentukan upah satuan pekerja rumahan

Langkah 1. Lakukan pengujian untuk mencari hasil 'rata-rata' per jam untuk satuan unit atau tugas tertentu

Hasil rata-rata per jam merupakan jumlah unit atau bagian dari unit yang dihasilkan pekerja dalam satu jam. Hal ini dapat ditentukan dengan menghitung waktu yang digunakan oleh pekerja ketika mereka menyelesaikan suatu unit atau tugas tertentu di rumahnya.

- ◆ Untuk memastikan bahwa perkiraan waktu tersebut adalah realistis, pilih pekerja rumahan yang sudah pernah melakukan pekerjaan ini (jangan minta pekerja yang biasa bekerja di pabrik untuk melakukan ini) di rumah mereka.

24 UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003, pasal 77 dan 78.

- ♦ Pilih pekerja yang merupakan ‘pekerja rata-rata’—dalam hal ini jangan menghitung waktu yang digunakan oleh pekerja tercepat. Biasanya pekerja rumahan akan tahu siapa yang merupakan pekerja rata-rata di komunitas mereka.
- ♦ Hitunglah waktu yang dibutuhkan oleh sekurangnya lima orang pekerja rumahan untuk melakukan pekerjaan yang dimaksud. Hal ini akan memastikan bahwa penghitungan waktu tersebut realistis dan cukup mewakili pekerja rumahan, bukan hanya berdasarkan kecepatan satu pekerja individual. Ini juga akan memastikan bahwa pekerja rumahan sepakat bahwa upah tersebut adil.

Langkah 2. Tentukan upah satuan pada tingkat yang memungkinkan semua pekerja mendapatkan setidaknya upah minimum.

Mengingat pengujian pada Langkah 1 hanya untuk menghitung waktu pekerja dalam kurun satu jam, sistem yang digunakan untuk menghitung waktu proses kerja individual perlu juga memasukkan beberapa hal berikut—

- ♦ Kelelahan dan rehat
- ♦ Waktu untuk mengatur tempat kerja
- ♦ Waktu untuk mengemas dan membongkar kemasan
- ♦ Administrasi rutin
- ♦ Tugas lain yang berhubungan dengan kinerja termasuk, jika memang relevan, perawatan dan pembersihan piranti atau peralatan

Upah juga harus memungkinkan bagi variasi yang masuk akal dalam hal kecepatan juga. Misalnya jika upah diatur pada kecepatan rata-rata pekerja, maka hanya 50% pekerja mampu mencapai upah minimum pada jam kerja normal. Jika upahnya diatur dengan mempertimbangkan faktor koreksi sebesar 20%, maka ini berarti sebagian besar pekerja dapat menerima upah minimum untuk jam kerja normal.

Perhitungannya adalah:

$$\frac{\text{Upah Minimum (per jam atau hari)}}{\text{Hasil Rata-rata (per jam atau hari)}} \times \frac{120}{100}$$

Mengatur tenggat dan target produksi

Pekerja rumahan seringkali melakukan jam kerja yang panjang pada periode produksi tinggi untuk membantu pemberi kerja memenuhi kuota produksi. Kuota dan tenggat produksi untuk pekerjaan yang diselesaikan tidak boleh diatur sehingga mengurangi waktu istirahat harian atau mingguan para pekerja rumahan atau meminta pekerja rumahan untuk melibatkan anggota keluarga mereka pada proses produksi. Pemberi kerja atau perantaranya perlu mempertimbangkan jumlah waktu yang diperlukan untuk menghasilkan target yang dibutuhkan (dan karenanya jumlah pekerja yang dibutuhkan) dan bertanya dengan pekerja rumahan mengenai mereka mau melakukan pekerjaan lembur atau tidak. Seperti yang dicatat di atas upah lembur berlaku untuk pekerjaan yang dilakukan melebihi 40 jam dalam seminggu.

Cuti yang dibayar

Semua pekerja berhak atas berbagai bentuk cuti yang dibayar. Cuti sakit yang dibayar harus diberikan bagi pekerja rumahan setelah diterimanya surat pernyataan sakit (misalnya surat pernyataan dokter). Semua perempuan bekerja juga berhak atas 3 bulan cuti melahirkan yang dibayar—ini berlaku bagi semua pekerja tanpa melihat kontrak kerja mereka termasuk pekerja biasa, sementara, harian dan musiman. Libur dan cuti tahunan juga harus diberikan kepada pekerja rumahan yang bekerja secara regular.

Upah yang diberikan pada saat cuti yang dibayar dapat dihitung untuk pekerja satuan dengan menentukan upah rata-rata selama 12 bulan terakhir (atau kurang jika pekerja yang ada dipekerjakan secara sementara)

Usia minimum

Sulit untuk memastikan perantara atau pekerja rumahan tidak melibatkan anak dalam produksi jika pengawasan terhadap proses produksi juga sedikit. Namun sangat penting jika anak dipekerjakan harus dilakukan sesuai dengan hukum yang berlaku.

Untuk memastikan pemberi kerja dapat memenuhi tanggung jawab untuk melindungi anak dari bentuk pekerjaan terburuk bagi anak, penting bahwa pemberi kerja atau perantaranya—

- i. Menyimpan semua daftar semua pekerja rumahan, termasuk usia pekerja rumahan dan anggota keluarganya;
- ii. Menyesuaikan dan memantau jumlah kerja yang diberikan pada pekerja rumahan yang berusia di bawah 18 tahun untuk memastikan pekerjaan mereka tidak mengganggu sekolah;
- iii. Tidak menerapkan tenggat yang tidak realistis bagi pekerja rumahan sehingga membuat mereka harus melibatkan anggota keluarga pada proses produksi;
- iv. Memberikan informasi kepada pekerja rumahan akan pentingnya pendidikan bagi anak mereka dan memberitahukan kepada mereka mengenai kebijakan memberikan pekerjaan bagi anak-anak;
- v. Memberikan upah yang layak—dalam hal ini memastikan pekerja rumahan tidak menerima kurang dari upah minimum untuk pekerjaan yang dilakukan dan bisa tetap membiayai anaknya di sekolah; dan
- vi. Melakukan pemantauan *ad hoc* atas pekerja rumahan untuk mengawasi penggunaan anak dalam proses produksi.

Contoh kasus: Pekerja rumahan anak di India

Sports Goods Federation India (SGFI) dibentuk pada tahun 1998 oleh 25 pemasok alat-alat olahraga di Jalandar, India untuk menanggapi kekhawatiran internasional yang semakin mengemuka akan penggunaan pekerja anak dalam proses penjahitan bola kaki. Tujuan SGFI adalah untuk mencegah kejadian pekerja anak dan merehabilitasi anak-anak tersebut dengan memberikan pendidikan dan memungkinkan perubahan pada perilaku masyarakat dan keluarga. Pemasok berkontribusi 0.25 persen dari hasil ekspor mereka pada inisiatif ini dan proyek ini berhasil menjangkau 3,000 keluarga pekerja rumahan.

Di antara beberapa kolaborator internasional, Pemasaran FIFA merubah perijinannya dengan hanya memperkenankan para pemasok yang merupakan anggota SGFI untuk memasok bola kaki.

Sumber: Panduan Pekerja Rumahan ETI

Jaminan Sosial

Semua pekerja berhak atas jaminan sosial. Tanpa melihat jenis kontrak mereka, pemberi kerja diwajibkan untuk mendaftarkan dan berkontribusi kepada Jamsostek atau dana jaminan sosial lain atas nama pekerja rumahan. Hal ini berlaku bagi pekerja rumahan yang bekerja secara tetap, sementara, musiman dan harian termasuk mereka yang bekerja secara satuan. Penting bagi pemberi kerja untuk menyimpan daftar pekerja rumahan mereka sehingga pembayaran jaminan sosial dapat dibayarkan secara efisien. Pemberi kerja harus secara langsung atau melalui perantara mereka memberitahu semua pekerja rumahan akan hak mereka menurut skema jaminan sosial dan kontribusinya. Juga penting untuk memberitahukan kepada pekerja rumahan non-tetap tentang bagaimana mereka tetap dapat melanjutkan keanggotaan mereka pada skema jaminan sosial saat mereka tidak dipekerjakan.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Penilaian Risiko

Sebelum memberikan kerja bagi para pekerja rumahan, pemberi kerja harus melakukan penilaian akan risiko kesehatan dan keselamatan kerja yang berhubungan dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Saat penilaian ini perlu dilakukan identifikasi peralatan keselamatan, persyaratan lingkungan kerja yang sehat, dan pakaian atau tindakan perlindungan untuk memastikan kesehatan dan keselamatan pekerja.

Setelah penilaian kesehatan dan keselamatan awal telah dibuat, pemberi kerja atau perantara mereka harus melakukan inspeksi terhadap tempat tinggal pekerja rumahan dan menilai apakah peralatan, perlengkapan, atau tindakan perlindungan lain perlu dilakukan untuk memastikan lingkungan kerja pekerja rumahan aman.

Pemberi kerja dapat menggunakan tabel di bawah ini untuk membantu mereka melakukan penilaian kesehatan dan keselamatan. Risiko lain yang berhubungan dengan tempat kerja pekerja rumahan juga harus dimasukkan ke dalam tabel penilaian risiko.

Penilaian Risiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja						
Apa saja bahayanya?	Siapa yang mungkin cidera dan bagaimana?	Apa yang sudah Anda lakukan?	Apakah anda membutuhkan hal lain untuk dapat menangani risiko tersebut?	Tindakan oleh siapa?	Kapan akan dilakukan	Dilakukan/ dipenuhi
<i>Tergelincir dan tersandung</i>	<i>Pegawai dan pengunjung dapat terluka jika mereka tersandung pada benda tertentu atau tergelincir karena ada tumpahan</i>	<i>Kami melakukan perawatan umum. Semua daerah memiliki penerangan yang baik termasuk tangga. Tidak ada kabel atau kawat yang berserakan. Pegawai tetap membiarkan daerah kerja bersih, misalnya tidak ada kotak yang dibiarkan berserakan di selasar, pengantaran langsung disimpan, kantor dibersihkan setiap sore</i>	<i>Perlu melakukan perawatan yang lebih baik, terutama di dapur untuk menghindarkan dari tumpahan</i>	<i>Semua pegawai memantau</i>	<i>01/10/2010</i>	<i>01/10/2010</i>

Pelatihan dan peraturan mengenai tindakan perlindungan

Setelah penilaian risiko dilakukan, pemberi kerja harus memastikan para pekerja rumahan dilengkapi dengan semua peralatan, pakaian dan perlengkapan pelindung yang diperlukan untuk meredam risiko yang ada di tempat kerja mereka. Penyesuaian kecil pada tempat kerja pekerja rumahan juga harus dilakukan untuk mengurangi terpaparnya mereka pada risiko terluka dan sakit.

Pelatihan penggunaan alat pelindung dan cara-cara yang tepat dan aman untuk bekerja harus terus menerus diberikan kepada semua pekerja rumahan sebelum mulai bekerja. Pekerja rumahan juga harus dilatih dan diberitahu tentang bagaimana merawat dan memelihara peralatan produksi mereka dan bagaimana mereka menjaga lingkungan kerja yang aman dan sehat. Bergantung pada jenis pekerjaannya, pelatihan penyegaran dan penilaian risiko harus dilakukan secara teratur.

Ketika pekerjaan yang diberikan kepada pekerja rumahan melibatkan bahan berbahaya, kimiawi atau limbah, maka pemberi kerja harus memberikan pelatihan yang tepat kepada pekerja rumahan tentang bagaimana menangani dan membuang bahan-bahan ini dengan cara yang bisa menjamin kesehatan dan keselamatan keluarga, komunitas dan lingkungan pekerja rumahan.

Pengelolaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Apabila di dalam perusahaan telah ada komite kesehatan dan keselamatan kerja, maka pemberi kerja harus melibatkan pekerja rumahan dalam komite tersebut. Jika komite ini tidak ada maka pekerja rumahan harus dilibatkan secara teratur dalam membahas mengenai isu dan hal-hal yang berhubungan dengan kesehatan dan keselamatan kerja. Hal ini akan memungkinkan pencegahan cedera dan penyakit dan memastikan para pekerja rumahan bisa terus bekerja dan memenuhi target produksi. Pemberi kerja tidak boleh menghukum atau memberikan peringatan bagi pekerja rumahan yang mengungkapkan mengenai permasalahan K3.

Daftar Periksa—Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Ya	Tidak	Tidak yakin	Unsur yang harus terpenuhi untuk memastikan lingkungan kerja yang aman dan sehat
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Masalah-masalah keselamatan dan kesehatan kerja dibahas secara teratur dengan para pekerja rumahan.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Peralatan keselamatan disediakan bagi pekerja rumahan secara cuma-cuma.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Informasi dan pelatihan yang tepat mengenai bagaimana menggunakan peralatan dan perlengkapan produksi diberikan sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan tepat dan aman.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Pekerja rumahan diberikan informasi dan pelatihan tentang bagaimana mencegah risiko kesehatan dan keselamatan yang berhubungan dengan jenis bahan yang mereka kerjakan.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Alat dan perlengkapan yang digunakan oleh pekerja rumahan sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Lingkungan kerja pekerja rumahan telah diawasi dan bila mungkin dilakukan penyesuaian.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Peralatan yang digunakan diperiksa secara teratur dan dijaga sehingga tidak menyebabkan cedera pada pekerja rumahan atau orang lain.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Semua jalur komunikasi tersedia bagi pekerja rumahan sehingga mereka dapat membahas permasalahan dan kekhawatiran mengenai keselamatan dan kesehatan kerja dengan pemberi kerja atau perantara.

Jawaban atas pertanyaan di atas harus 'ya'. Jika ada jawaban yang bukan 'ya', maka pemberi kerja harus melakukan tindakan untuk memastikan keselamatan dan kesehatan pekerja rumahan lebih terlindungi.

VII. Solusi saling menguntungkan untuk meningkatkan kondisi kerja pekerja rumahan dan efisiensi perusahaan

Pemberi kerja dapat melakukan beberapa penyesuaian terhadap cara-cara dimana mereka melibatkan pekerja rumahan, yang dapat meningkatkan kondisi kerja para pekerja rumahan. Tindakan-tindakan praktis berikut ini dapat dilakukan oleh sebagian besar pemberi kerja dalam meningkatkan efisiensinya--

- ♦ Mengurangi rantai pemasok/menangani ketidakefisienan dalam rantai pemasok
- ♦ Meningkatkan dan mendorong komunikasi
- ♦ Mendorong dan menyediakan kesempatan bagi pekerja rumahan

Mengurangi rantai pemasok

Pemberi kerja perlu mempertimbangkan apakah menjadi kepentingan atau memungkinkan bagi mereka untuk mengurangi atau menyederhanakan rantai pemasok. Melakukan tinjauan yang menyeluruh terhadap rantai pemasok yang dapat digunakan untuk meningkatkan transparansi dalam operasional dan memperkenankan pemberi kerja untuk menentukan apakah manfaat efisiensi dapat dibuat dalam proses produksi. Peniadaan satu atau dua lapis dalam rantai pemasok dapat memberikan keuntungan finansial bagi pemberi kerja dan memungkinkan penyederhanaan pengaturan kontrak dan proses. Rantai pemasok yang kecil juga mudah dikendalikan dan juga akan memudahkan pemantauan dan pengawasan kondisi kerja para pekerja rumahan. Semakin besar pengendalian atau pengawasan dari pemberi kerja terhadap para penyelia pekerja rumahan maka semakin mudah memastikan kelayakan kerja para pekerja rumahan.

Pelibatan dengan pekerja rumahan secara langsung terutama pekerja rumahan yang terorganisir juga dapat mengurangi biaya yang tidak diperlukan yang dikeluarkan untuk mempekerjakan perantara. Hal ini juga akan dapat membuat pemberi kerja memahami kondisi kerja dan permasalahan yang dimiliki oleh pekerja rumahan.

Mengurangi jumlah perantara juga dapat dilakukan dengan beberapa cara berikut ini--

- ♦ Pada kondisi perusahaan yang besar, melakukan audit menyeluruh dan analisis terhadap kontraktor dan pemasok serta biaya dan manfaat dari setiap hubungan dalam rantai pemasok. Bila memungkinkan rantai pemasok ini harus dibuat sesederhana mungkin sehingga bisa meningkatkan efisiensi dan pengendalian
- ♦ Menggabungkan dua atau lebih fungsi perantara menjadi satu.
- ♦ Berupaya menjalin kontak langsung dengan pekerja rumahan.
- ♦ Memperbaiki disfungsi proses produksi. Pekerja rumahan dapat menerima pesanan dari berbagai perantara. Pengusaha dapat memperbaiki disfungsi semacam ini.

Meningkatkan dan mendorong komunikasi

Melalui dialog terbuka dengan para pekerja rumahan (dan perantara), pemberi kerja bisa mendapatkan pemahaman yang lebih baik akan kondisi pekerjaan pekerja rumahan dan secara bersama-sama mencari solusi untuk permasalahan yang mengemuka. Komunikasi yang baik memungkinkan pengembangan hubungan kerja yang kuat, terpercaya dan setia dengan pemberi kerja. Dialog yang terbuka juga memungkinkan pemberi kerja untuk mencari solusi yang sederhana terhadap permasalahan umum yang akan dapat memengaruhi produktifitas dan kemampuan mereka memenuhi target produksi.

Dengan tetap membuat para pekerja rumahan bahagia, maka pemberi kerja dapat menuai keuntungan dari peningkatan efisiensi dan keandalannya.

Mendorong dan memberikan kesempatan bagi para pekerja rumahan

Pekerja rumahan, sama halnya dengan pekerja lainnya dapat termotivasi untuk menunjukkan kerja yang berkualitas jika ada insentif yang dapat terhitung untuk promosi karir. Dengan memberikan kesempatan bagi pekerja rumahan untuk merasakan pertumbuhan karir, maka pemberi kerja dapat memotivasi mereka dalam menunjukkan kinerja yang baik dalam pekerjaannya. Karenanya, dengan semakin bertambahnya jumlah posisi yang ada di tempat kerja perusahaan atau dalam komunitas pekerja rumahan untuk kerja dengan keterampilan yang lebih tinggi, maka ini semua harus dikabarkan dan tersedia bagi pekerja rumahan. Jika pekerja rumahan melihat keuntungan untuk tetap bekerja dengan pemberi kerja tunggal, maka mereka tidak akan mencari kesempatan kerja di tempat lain.

Berinvestasi pada keterampilan pekerja rumahan melalui pelatihan juga dapat meningkatkan produktifitas dan efisiensi proses produksi.

VIII. Langkah-langkah untuk secara bertahap meningkatkan kondisi kerja pekerja rumahan

Ada beberapa langkah yang dapat diambil oleh pemberi kerja dalam meningkatkan kondisi kerja pekerja rumahan secara bertahap. Langkah-langkah berikut memberikan informasi mengenai bagaimana memulai proses ini.

Langkah utama

Langkah 1. Penilaian – Meninjau dan menilai rantai pemasok yang ada saat ini dan praktik mempekerjakan pekerja rumahan

Langkah 2. Komitmen – Menunjukkan komitmen pimpinan dalam meningkatkan kondisi kerja para pekerja rumahan. Ini biasanya dilakukan melalui pengembangan dan pelaksanaan kebijakan formal

Langkah 3. Menentukan strategi – Menentukan tujuan, strategi, dan kegiatan khusus untuk meningkatkan dan memperbaiki kondisi kerja pekerja rumahan

Langkah 4. Pelaksanaan – Melaksanakan strategi dan tindakan melalui perusahaan dan perantara

Langkah 5. Pengukuran – Mengukur dan memantau dampak dan kemajuan dalam mencapai tujuan.

Langkah 6. Komunikasi dan tindak lanjut—Mengkomunikasikan kemajuan dan tantangan. Melibatkan pemangku kepentingan sehingga perbaikan dapat dilakukan secara berkelanjutan

Langkah 1. Penilaian

Agar dapat mulai menilai kondisi kerja pekerja rumahan, pemberi kerja perlu mengetahui situasinya dan mengidentifikasi tantangan yang mempengaruhi pencapaian pekerjaan layak bagi pekerja rumahan. Hal ini juga memerlukan analisis proses produksi perusahaan, identifikasi para perantara dan biaya yang dikeluarkan karena melibatkan perantara serta identifikasi para pekerja rumahan yang terlibat dalam proses produksi dan kondisi kerja mereka.

Langkah-langkah berikut dapat dilakukan agar dapat memahami rantai pemasoknya--

- i. Melakukan konsultasi dengan para perantara dan menentukan metode produksi dan sumber tenaga kerja. Dimana pekerja rumahan diidentifikasi sebagai pekerja yang bekerja untuk proses produksi, tentukan jumlah dan lokasi pekerja-pekerja ini.
- ii. Lakukan konsultasi dengan pekerja rumahan yang teridentifikasi. Kumpulkan informasi mengenai siapa mereka, jenis dan sifat pekerjaan yang mereka lakukan, sifat hubungan kerja mereka dengan perantara (apakah mereka memiliki kontrak) dan kondisi dimana mereka melakukan pekerjaan ini.

Dialog ini juga harus dapat menggambarkan situasi sesungguhnya yang dihadapi oleh pekerja rumahan. Karenanya pemberi kerja perlu memastikan bahwa pekerja rumahan merasa aman dan nyaman ketika berbicara mengenai kondisi kerja mereka. Jika perlu, libatkan serikat pekerja, LSM atau pejabat pemerintah dalam membantu konsultasi ini.

Inspeksi tempat kerja pekerja rumahan juga perlu dilakukan sehingga pemberi kerja dapat memahami standard kesehatan dan keselamatan kerja pada tempat dimana pekerja rumahan melakukan pekerjaan mereka.

Dari konsultasi, pemberi kerja harus dapat menggunakan informasi yang dikumpulkan sehingga bisa menjawab pertanyaan di bawah ini:

- ◆ Berapa banyak pekerja rumahan yang bekerja pada perusahaan anda?
- ◆ Apakah anda menggunakan perantara dalam melibatkan pekerja rumahan?
- ◆ Jika iya, berapa banyak dari mereka yang terlibat melalui perantara?
- ◆ Ada berapa banyak lapisan perantara yang terlibat?
- ◆ Apakah hubungan antara pekerja rumahan dan perantara?
- ◆ Apakah Anda bisa mengendalikan pengaturan subkontrak dari perantara lainnya? Bagaimanakah pengaturan kontrak yang anda miliki dengan perantara dan kemampuan memantau atau mengawasi kondisi kerja pegawai mereka?
- ◆ Apakah kontak langsung antara anda dan pekerja rumahan untuk memastikan kondisi kerja terpenuhi dapat dilakukan?
- ◆ Apa yang anda ketahui mengenai kondisi kerja pekerja rumahan anda?

iii. Gunakan informasi yang dikumpulkan untuk mengidentifikasi kelemahan dan permasalahan dalam melibatkan pekerja rumahan

- ◆ Bidang apa sajakah yang dapat ditingkatkan dalam rantai pemasok?
- ◆ Dapatkah jenis kontrak kerja diperkuat?
- ◆ Kondisi kerja seperti apakah yang perlu ditangani (gunakan informasi yang ada pada Bagian V dan VI di atas sebagai dasar dalam melakukan penilaian)?
- ◆ Siapakah yang bertanggung jawab untuk menangani tantangan yang telah diidentifikasi?
- ◆ Bagaimanakah tingkat pengendalian yang anda miliki terhadap perantara dan pekerjaan yang dilakukan pekerja rumahan? Dapatkah Anda memasukan peraturan dalam kontrak anda dengan perantara untuk meningkatkan kondisi ini?
- ◆ Apakah prioritas, permasalahan dan kekhawatiran para pekerja rumahan?
- ◆ Apakah dampak yang ditimbulkan oleh situasi ini terhadap proses produksi atau kualitas produk?
- ◆ Apakah dampak yang dapat ditimbulkan situasi ini terhadap hubungan anda dengan pengecer dan/atau pembeli dalam negeri atau internasional?

Setelah anda melengkapi gambaran akan situasi yang ada, penting untuk berkomitmen dalam menangani beberapa tantangan yang teridentifikasi.

Langkah 2. Komitmen

Berkomitmen untuk menangani beberapa tantangan yang mempengaruhi kondisi kerja pekerja rumahan merupakan langkah awal dalam meningkatkan praktik kerja. Hal ini juga menunjukkan komitmen kepada para pemasok, pengecer, pembeli, perantara, pekerja dan masyarakat luas bahwa pemberi kerja serius dalam menjadi pemberi kerja yang bertanggung jawab secara sosial.

Komitmen untuk meningkatkan kondisi kerja pekerja rumahan harus dikabarkan kepada pemangku kepentingan berikut untuk memastikan adanya kesadaran luas akan perilaku perusahaan yang bertanggung jawab secara sosial–

- ♦ **Perantara.** Komitmen untuk meningkatkan kondisi kerja pekerja rumahan akan berdampak pada cara dimana perantara terlibat langsung dengan para pekerja rumahan atau secara tidak langsung dengan pekerja rumahan melalui subkontraktor pada rantai pemasok. Karenanya penting untuk menginformasikan kepada badan atau orang berikut ini mengenai komitmen Anda dalam meningkatkan kondisi kerja pada pekerja rumahan. Pastikan mereka memahami ketidakpatuhan terhadap tanggung jawab hukum yang terus menerus terjadi tidak akan bisa diterima.
- ♦ **Pengecer dan pembeli.** Dengan mengetahui tantangan dan menunjukkan komitmen untuk menangani tantangan ini kepada pengecer dan pembeli, pemberi kerja dapat memperkuat kepercayaan dan hubungan kerja yang mereka miliki. Ini juga akan menunjukkan bahwa pemberi kerja mengetahui akan kepentingan pengecer/pembeli pada hal kepatuhan sosial dan berupaya untuk mengambil tindakan sehingga dapat memenuhi standard internasional dan praktik yang baik. Pengecer dan pembeli juga dapat memberikan panduan serta dukungan bagi pemberi kerja sehingga dapat melaksanakan kondisi kerja yang baik.
- ♦ **Pekerja.** Dengan menginformasikan para pekerja termasuk para pekerja rumahan mengenai komitmen pengusaha dalam meningkatkan kondisinya, pengusaha dapat mulai mengembangkan hubungan yang kuat diantara para pegawainya. Hal ini akan mendukung dialog yang lebih baik antara pekerja dan pemberi kerja sehingga dapat berkontribusi pada hubungan kerja yang lebih harmonis.

Alat yang paling sering digunakan di tataran perusahaan dalam menunjukkan komitmen untuk meningkatkan kondisi kerja para pekerja rumahan adalah Kebijakan mengenai Pekerjaan yang Dilakukan Di Rumah. Kebijakan ini secara umum menyatakan bahwa komitmen perusahaan dalam memberikan pekerjaan layak bagi para pekerja rumahan.

Sebuah Kebijakan Mengenai Pekerjaan yang Dilakukan Di Rumah harus dipersiapkan dengan seksama dan berkonsultasi dengan organisasi pekerja termasuk pekerja rumahan. Sifat kebijakan serta cara pelaksanaannya akan berbeda dari satu pemberi kerja dengan pemberi kerja lainnya bergantung pada sifat pelibatan dengan pekerja rumahan serta besarnya

perusahaan. Misalnya perusahaan kecil membutuhkan formalitas yang lebih kecil. Namun ada beberapa unsur umum yang harus ada pada semua kebijakan mengenai pekerjaan yang dilakukan di rumah.

Panduan dalam menyiapkan kebijakan mengenai pekerjaan yang dilakukan di rumah.

- ◆ Keluarkan kebijakan ini **dalam bentuk tertulis**.
- ◆ Nyatakan komitmen perusahaan untuk meningkatkan kondisi kerja para pekerja rumahan pada semua kebijakan dan praktik subkontrak dan sumber daya manusia. Pertegas bahwa **diskriminasi antara pekerja biasa dan pekerja rumahan tidak akan diterima** di perusahaan dan **pelanggaran tanggung jawab perantara atau perwakilan pemberi kerja terhadap pekerja rumahan tidak akan diterima**.
- ◆ Tentukan **kondisi kerja yang akan dicakup oleh kebijakan**. Pastikan setidaknya semua kondisi kerja dan manfaat yang diatur dalam undang-undang tercakup.
- ◆ **Publikasikan** kebijakan melalui papan pengumuman di perusahaan, newsletter pegawai, buku saku pegawai, surel dan secara langsung menyebarluaskan informasi ini kepada semua pekerja rumahan sehingga mereka mengetahui kebijakan ada.
- ◆ Tentukan **cakupan** kebijakan dengan membuat daftar semua perwakilan pemberi kerja dan/atau subkontraktor/perantara yang harus patuh terhadap kebijakan ini.
- ◆ Nyatakan secara jelas komitmen dewan direksi perusahaan dan jajaran manajemen senior akan kebijakan mengenai pekerjaan yang dilakukan di rumah. Kebijakan itu harus ditandatangani oleh dewan direksi atau direktur pelaksana perusahaan.
- ◆ Berikan tanggung jawab kepada manajemen senior untuk melaksanakan kebijakan dan memantau kemajuan
- ◆ Tunjuk seorang koordinator pekerja rumahan agar dapat mengkoordinir pelaksanaan kebijakan.
- ◆ Latih perwakilan pemberi kerja, penyelia dan subkontraktor/perantara yang terlibat dalam mempekerjakan pekerja rumahan mengenai tanggung jawab hukum dan cara-cara yang bertanggung jawab secara sosial dalam melibatkan pekerja rumahan.
- ◆ Lakukan audit pada komunitas pekerja rumahan sehingga dapat ditinjau bagaimana praktik yang ada saat ini terutama dalam melibatkan pekerja rumahan.
- ◆ Berikan ringkasan singkat tentang bagaimana kebijakan itu akan dilaksanakan serta tujuannya. Sediakan waktu untuk mempersiapkan rencana aksi untuk menjabarkan aksi nyata dan tindakan yang akan dilakukan.
- ◆ Jabarkan secara singkat tentang bagaimana kebijakan itu dipantau.
- ◆ Juga masukan penjelasan mengenai bagaimana pekerja rumahan menyampaikan permasalahan dan aduan di tempat kerja. Sebuah prosedur

untuk menangani aduan juga dapat diadopsi dalam dokumen terpisah dan dapat melibatkan LSM, pemerintah daerah dan serikat pekerja/serikat buruh.

Contoh kebijakan mengenai pekerjaan yang dilakukan di rumah

Di bawah ini adalah contoh kebijakan mengenai pekerjaan yang dilakukan di rumah yang diadopsi dari Ethical Trading Initiative Kebijakan Teladan mengenai Pekerjaan yang dilakukan di Rumah—Digunakan oleh Pengecer dan Pemasok.

[Perusahaan X] percaya bahwa pekerjaan yang dilakukan di rumah merupakan hal penting pada rantai pemasoknya dan secara terbuka menerima kehadiran pekerjaan yang dilakukan di rumah pada proses produksinya. Pekerja rumahan dapat memberikan kita lebih banyak ruang untuk menghadapi volume produksi yang berubah dengan cepat serta memberikan kontribusi yang berkualitas pada produksi produk kita.

Komitmen untuk meningkatkan kondisi pekerja rumahan

Pada saat yang bersamaan, kita juga mengakui bahwa kondisi kerja yang dinikmati oleh pekerja rumahan mungkin tidak memenuhi standard perburuhan internasional dan praktik yang baik secara internasional. Karenanya kami berkomitmen untuk mengambil tindakan bersama-sama dengan para pemasok untuk meningkatkan kondisi kerja ini.

Pekerja rumahan adalah mereka yang melakukan pekerjaan di rumah mereka atau di tempat lain yang merupakan pilihannya, selain tempat kerja yang dimiliki oleh pemberi kerja untuk mendapatkan pengupahan dan menghasilkan produk atau jasa seperti yang diinginkan oleh pemberi kerja, tanpa melihat siapa yang menyediakan peralatan, bahan atau hal lain yang digunakan, kecuali jika orang tersebut memiliki otonomi dan kemandirian ekonomi yang diperlukannya maka orang tersebut dianggap sebagai pekerja mandiri.

Komitmen

Kami berkomitmen untuk...

- ♦ Mengkomunikasikan kepada mereka yang memasok atau yang menerima pasokan kami mengenai posisi pekerja rumahan pada perusahaan kami;
- ♦ Memastikan bahwa kehadiran pekerja rumahan pada rantai pasokan tidak akan mengakibatkan pemindahan kerja atau pembatalan pesanan; dan
- ♦ Bekerja bersama dengan perantara/pegawai kami dan organisasi yang mewakili pekerja rumahan untuk mengembangkan dan melaksanakan aksi sehingga dapat meningkatkan kondisi kerja pekerja rumahan dalam rantai pasokan kami secara berkelanjutan. Kami bertekad melakukan panduan yang tercantum dalam Panduan Praktik yang Baik Pekerjaan bagi Pekerja Rumahan dan melakukan pemantauan kondisi kerja para pekerja rumahan secara teratur.

Harapan

Kami berharap mereka yang terlibat bersama kami dapat--

- ♦ Mengadopsi kebijakan bersama dalam menerima pekerjaan yang dilakukan di rumah dan komitmen bersama dalam meningkatkan kondisi kerja pekerja rumahan bila kondisi mereka tidak memenuhi peraturan pemerintah dan *Panduan Praktik yang Baik Pekerjaan bagi Pekerja Rumahan*;
- ♦ Mengkomunikasikan kebijakan ini kepada semua yang ada di rantai pasokan di bawah mereka termasuk pekerja rumahan;
- ♦ Berupaya bersama kami dalam mengidentifikasi dimanakan pekerjaan yang dilakukan di rumah muncul pada rantai pasokan yang ada di bawah mereka (jika relevan); dan
- ♦ Berupaya bersama kami dan bila memungkinkan organisasi yang mewakili pekerja rumahan untuk mengembangkan rencana aksi dan melaksanakan aksi nyata dalam meningkatkan kondisi kerja pekerja rumahan bila didapati kondisi mereka ada di bawah standard nasional dan *Panduan Praktik yang Baik Pekerjaan bagi Pekerja Rumahan*.

Sumber: Disadur dari Ethical Trading Initiative: *Model policy on homeworking – for retailers and suppliers*.

Langkah 3 – Menentukan Strategi

Strategi dari satu perusahaan ke perusahaan lain akan berbeda bergantung pada kerumitan dan sifat permasalahan yang mempengaruhi pekerja rumahan dan rantai pemasok. Beberapa solusi akan bergantung keterlibatan dan komitmen pihak ketiga, sementara solusi lain bisa dilaksanakan langsung oleh pemberi kerja.

Pengembangan strategi untuk melaksanakan Kebijakan mengenai Pekerjaan yang dilakukan di Rumah dan pada akhirnya mencapai tujuan dalam memberikan pekerjaan layak bagi para pekerja rumahan memerlukan keterlibatan dengan berbagai pemangku kepentingan termasuk para perantara. Baik pemberi kerja maupun perantara harus bertanggung jawab dalam memastikan pekerjaan layak bagi para pekerja rumahan. Komunikasi terbuka dengan para perantara menjadi penting dalam membahas, merancang dan melaksanakan kegiatan sehingga secara bertahap dapat meningkatkan kondisi kerja para pekerja rumahan.

Strategi berikut ini merupakan contoh aksi yang dapat dilakukan bersama dengan para **perantara**²⁶ –

- ♦ **Mendapatkan komitmen** dari para perantara untuk patuh pada Kebijakan mengenai Pekerjaan yang dilakukan di rumah pada peraturan nasional. Hal ini dapat dimasukkan sebagai salah satu klausul dalam persetujuan kontrak dengan perantara.

26 Disadur dari Ethical Trade Institute, Pedoman untuk Pekerja Rumahan

- ♦ **Memastikan para perantara memenuhi persyaratan hukum** seperti yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan untuk Pengalihdayaan dan Pasokan Tenaga Kerja.
- ♦ Menyepakati dengan perantara bahwa mereka harus **berhubungan dengan organisasi pekerja rumahan, serikat pekerja atau perwakilan pekerja rumahan** untuk membahas kondisi kerja dan bernegosiasi kesepakatan kerja bersama.
- ♦ **Mengembangkan kelompok kerja** yang melibatkan perwakilan pemberi kerja dan perantara dalam membahas dan mengembangkan aksi untuk melaksanakan *Panduan Praktik yang Baik untuk Pekerjaan bagi Pekerja Rumahan* ini.
- ♦ **Menyepakati tanggung jawab** serta wilayah-wilayah dimana toleransi tidak dapat dilakukan (zero tolerance—misalnya mempekerjakan anak, kerja paksa atau kerja untuk membayar hutang) dan memasukkan peraturan ini dalam kesepakatan kontrak dengan para perantara. Tanggung jawab harus disebutkan dalam kebijakan internal dan praktik perantara.
- ♦ **Merencanakan langkah-langkah yang perlu dilakukan** dalam membentuk dan menjaga kondisi kerja layak bagi para pekerja rumahan termasuk bila memungkinkan pelatihan perantara mengenai hal-hal praktis dan tanggung jawab mereka terhadap pekerja rumahan.
- ♦ **Menegaskan perlunya** para perantara melaksanakan langkah-langkah yang telah disepakati dan memastikan kondisi pekerjaan yang layak bagi semua pekerja rumahan. Hal ini berarti sumber daya, bantuan teknis atau alat dan pendukung yang dibutuhkan lebih banyak. Catatan—ada beberapa bidang yang sifatnya sederhana dan tidak membutuhkan atau membutuhkan sedikit biaya; sementara bidang lainnya membutuhkan waktu dan sumber daya untuk mencapainya.
- ♦ Mendorong para perantara untuk menggunakan **Panduan praktik yang baik untuk mempekerjakan pekerja rumahan.**
- ♦ Memastikan perantara **mengumpulkan, menyimpan dan berbagi arsip mengenai pekerja rumahan.**
- ♦ **Membuat mekanisme penanganan aduan** dimana pekerja rumahan dapat langsung mengajukan aduan kepada pemberi kerja jika perantara tidak memenuhi tanggung jawab mereka.
- ♦ **Melakukan audit** mengenai kondisi kerja pekerja rumahan dan mengkomunikasikan hasilnya kepada para perantara.

Klausul yang sama yang perlu dimasukkan ke dalam kontrak dengan perantara

Menjadi persyaratan dalam kontrak ini bahwa setiap kontraktor harus bertindak sesuai dengan, memantau dan tidak melakukan hal-hal yang akan merendahkan Kebijakan mengenai Pekerjaan Yang Dilakukan Di Rumah [dari pemberi kerja ini].

Menjadi persyaratan dalam kontrak ini bahwa setiap pekerja rumahan yang digunakan dalam memproduksi produk yang ada dalam Kontrak ini harus tercakup dalam peraturan yang ada pada UU Ketenagakerjaan No.13/2003 dan mendapatkan hak dan keuntungan sebagai pekerja menurut hukum.

Selain dari kewajibannya dalam Kontrak ini, Kontraktor harus membuat dan menyimpan catatan mengenai pekerja rumahan yang terlibat dalam proses pembuatan produk. Catatan ini harus termasuk di dalamnya hal-hal berikut ini dan harus dapat disediakan bagi [pemberi kerja] bila diminta--

- Nama, jenis kelamin, usia, dan lokasi pekerja rumahan;
- Waktu yang dibutuhkan untuk pekerjaan yang dilakukan atau kontrak dengan pekerja ;
- Pengupahan
- Biaya yang dikeluarkan, bila ada, oleh pekerja rumahan dan jumlah yang akan diganti;
- Pemotongan upah bila ada;
- Nomor jaminan sosial dan catatan kontribusi yang dibayarkan oleh pemberi kerja pada Jamsostek atau dana jaminan sosial lain atas nama pekerja; dan
- Upah bruto dan netto yang dibayarkan juga informasi mengenai tanggal upah dibayarkan

Jika seorang kontraktor melanggar peraturan dalam Kontrak ini, [pemberi kerja ini] harus berupaya menyelesaikannya dengan Kontraktor kecuali dan hanya jika Kontraktor telah menyelesaikan pelanggaran yang dilakukan terhadap Kontrak ini dalam 30 hari.

Jika pemberi kerja ini mempercayai fakta bahwa pekerja rumahan tidak dibayar sesuai dengan upah yang ada dalam Kontrak ini, maka [pemberi kerja] harus membayar sejumlah yang harusnya dibayarkan kepada pekerja rumahan dan memotong jumlah yang seharusnya dibayarkan kepada Kontraktor dimana pembayaran itu masih dianggap sebagai tunggakan.

Nama:

Perusahaan:

Tandatangan:

Tanggal:

Nama:

Tandatangan:

Tanggal:

Adapted from Ethical Clothing Australia: *The Homeworkers Code of Practice* (2012)

Ketika ada **pelibatan langsung dari staf pemberi kerja dengan pekerja rumahan**, kebijakan internal mengenai pekerjaan yang dilakukan di rumah dan kerangka acuan yang jelas untuk memandu pegawai dalam keterlibatan mereka dengan pekerja rumahan harus dikembangkan. Tanggung jawab hukum dan panduan yang ada dalam Panduan ini harus dijadikan acuan untuk pelibatan langsung dengan pekerja rumahan. Ketika pegawai terlibat langsung dengan pekerja rumahan, kegiatan berikut ini dapat dimasukkan ke dalam strategi tempat kerja untuk meningkatkan kondisi kerja pekerja rumahan--

- ♦ **Melatih pegawai mengenai tanggung jawab hukum mereka** terhadap pekerja rumahan dan bagaimana menggunakan Panduan Praktik yang Baik untuk Mempekerjakan Pekerja Rumahan.
- ♦ **Memberikan pegawai alat untuk** mengumpulkan dan menyimpan data dan berkas mengenai pekerja rumahan dan memastikan semua catatan terbaru (lihat contoh di bawah ini).
- ♦ **Memberikan petugas contoh kontrak** untuk mengeluarkan kontrak tertulis bagi para pekerja rumahan.
- ♦ **Melatih pegawai tentang bagaimana melakukan penilaian risiko kesehatan dan keselamatan** dan dalam mengembangkan dan melakukan modifikasi tempat kerja sehingga dapat meredam risiko yang teridentifikasi.
- ♦ **Memberikan detil kontak perusahaan bagi pekerja rumahan dan mengenai orang yang mereka dapat ajukan aduan**
- ♦ **Melakukan audit** mengenai kondisi kerja pekerja rumahan dan mengkomunikasikan hasilnya langsung dengan para pegawai yang terlibat langsung dengan pekerja rumahan

Langkah 4. Pelaksanaan

Setelah kesepakatan dan strategi ditentukan dengan perantara atau secara internal, pengusaha harus mengembangkan rencana aksi dengan kerangka waktu yang jelas untuk melaksanakan kegiatan—baik untuk dilaksanakan sendiri atau dilaksanakan oleh pihak ketiga termasuk perantara. Rencana aksi harus juga memasukkan output dan tujuan yang jelas dengan tenggat waktu yang sesuai dan tanggal pencapaiannya. Juga penting Kebijakan mengenai Pekerjaan yang dilakukan di rumah dan strategi untuk mencapainya dikomunikasikan secara internal.

Komunikasi

Kebijakan mengenai Pekerjaan yang dilakukan Di Rumah dan strategi/perjanjian dengan perantara dan staf internal hanya akan dapat berhasil jika diketahui oleh para pegawai dan manajer yang bertanggung jawab memantau dan melaksanakan strategi ini. Semua pegawai dan manajer harus tahu **perilaku apa yang dapat diterima dan tidak diterima** atau praktik untuk melibatkan pekerja rumahan dan apa saja hak dan tanggung jawab mereka dalam memastikan pekerjaan layak bagi para pekerja rumahan.

Seperti halnya Kebijakan mengenai Pekerja Rumahan membutuhkan pemahaman diantara para pekerja rumahan akan hak dan keuntungan yang mereka dapatkan sebagai pekerja yang terlibat dalam proses produksi. Karenanya informasi mengenai kebijakan harus dikomunikasikan kepada para pekerja rumahan dengan cara yang mudah. Metode komunikasi bisa melalui pamflet, menyelenggarakan diskusi kelompok terfokus, atau pertemuan komunitas dengan menggunakan salinan dan bahan kebijakan untuk dibagikan kepada para pekerja rumahan.

Pengusaha harus memastikan pekerja rumahan memiliki kemampuan untuk mengkomunikasikan pandangan, gagasan dan kekhawatiran mereka akan kondisi kerja. Komunikasi dua arah ini dapat diselenggarakan melalui mekanisme formal (misalnya menyelenggarakan mekanisme penanganan aduan) atau diskusi informal di masyarakat. Ketika dibutuhkan komunikasi dengan pekerja rumahan harus bersifat rahasia. Pelaksanaan kegiatan untuk meningkatkan kondisi kerja pekerja rumahan harus dilakukan berkonsultasi dengan organisasi pekerja atau perwakilan asosiasi pekerja rumahan.

Pelatihan

Seperti yang dijabarkan dalam strategi, aksi harus juga melibatkan pelatihan perantara, manajer, penyelia dan pegawai yang terlibat dalam perekrutan atau manajemen hubungan pekerja dengan pekerja rumahan yang merupakan kunci keberhasilan pelaksanaan Kebijakan mengenai Pekerjaan yang dilakukan di Rumah. Hanya jika para pemangku kepentingan ini memahami tanggung jawab mereka kepada para pekerja rumahan dan bagaimana mereka memastikan hal ini terpenuhi sehingga kondisi kerja pekerja rumahan dapat diperbaiki.

Menunjuk Koordinator Pekerja Rumahan

Pengusaha harus menunjuk seorang koordinator agar dapat berkoordinasi dalam pelaksanaan Kebijakan mengenai Pekerjaan yang dilakukan Di Rumah dan melakukan audit serta pemantauan pelaksanaan oleh pegawai dan/atau perantara. Orang ini juga dapat bertanggung jawab dalam menyediakan hotline untuk menerima dan menangani aduan dari pekerja rumahan.

Koordinator harus mengambil peran aktif dalam memfasilitasi perubahan melalui pelibatan perantara dan pegawai pada setiap tataran dan menciptakan kesadaran akan pentingnya pekerjaan layak bagi para pekerja rumahan. Orang tersebut juga harus dapat memberikan nasihat praktis dan bantuan bagi para pihak yang melibatkan pekerja rumahan dalam hal Kebijakan mengenai Pekerjaan yang dilakukan di Rumah diterapkan.

Langkah 5. Pengukuran

Semua tindakan yang disepakati, dan dilakukan oleh perantara dan secara internal dalam perusahaan harus senantiasa ditinjau dan dipantau dalam memastikan keberhasilan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa tindakan dan kegiatan yang disepakati menghasilkan dampak yang diinginkan terhadap syarat dan kondisi kerja para pekerja rumahan. Juga penting untuk memantau kegiatan untuk memastikan kepatuhan terhadap tanggung jawab hukum.

Sistem untuk peninjauan internal termasuk:

- ◆ Konsultasi dan diskusi dengan para perantara
- ◆ Memantau dan meninjau dokumen internal para perantara termasuk catatan mengenai para pekerja rumahan.
- ◆ Konsultasi dan pemantauan kondisi pekerja rumahan
- ◆ Konsultasi dengan serikat pekerja, asosiasi pekerja rumahan atau perwakilan pekerja rumahan lainnya
- ◆ Peninjauan aduan yang diterima oleh pekerja rumahan dan bagaimana aduan ini ditangani.

Kuesioner periodik harus dikirim kepada perantara untuk mengumpulkan informasi mengenai kemajuan dalam melaksanakan aksi yang disepakati dan kepatuhan terhadap hukum nasional. Kuisoner ini harus tertulis dalam bahasa yang dapat dipahami dan merujuk pada hak dan keuntungan khusus yang dimiliki pekerja rumahan seperti yang dijelaskan dalam panduan ini.

Pemantauan aksi yang dilakukan oleh perantara (dan pegawai jika perantara tidak dilakukan) harus juga melibatkan kegiatan inspeksi dan tinjauan dokumentasi perantara dan konsultasi dengan pekerja rumahan untuk memverifikasi ketepatan dokumentasi. Mengunjungi rumah pekerja rumahan dan berkonsultasi dengan mereka juga akan berguna dalam memberikan informasi tambahan mengenai kondisi kerja mereka dan perbaikan apa yang perlu dilakukan.

Pengusaha harus meminta ijin untuk masuk ke dalam rumah sebelum melakukan inspeksi terhadap tempat kerja pekerja rumahan. Jenis informasi yang harus ditanyakan dari pekerja rumahan adalah semua hal yang ada dalam Bagian VI panduan ini.

Konsultasi dengan serikat pekerja, asosiasi pekerja rumahan atau perwakilan pekerja rumahan lainnya dapat berguna dalam memberikan informasi tambahan mengenai situasi umum dari pekerja rumahan yang ada di daerah tersebut. Konsultasi ini juga dapat menjadi mekanisme informal dalam memantau dan menerima laporan kemajuan para perantara/pengusaha dalam meningkatkan kondisi kerja para pekerja rumahan. Konsultasi dengan organisasi perwakilan pekerja rumahan juga berguna dalam mendapatkan masukan praktis mengenai strategi sederhana dalam merespon kekhawatiran para pekerja rumahan dan meningkatkan kondisi kerja.

Meninjau aduan yang diterima dari para pekerja rumahan (jika sebuah sistem untuk menerima aduan itu ada di perusahaan atau diantara para serikat pekerja atau organisasi lain) dapat menjadi cara yang berguna dalam memantau keluhan yang dimiliki oleh pekerja rumahan.

Kegiatan ini juga memberikan dasar terukur untuk menentukan apakah aksi yang dilakukan untuk menanggapi aduan dilakukan. Aduan juga menjadi indikasi tingkat kesadaran para pekerja rumahan akan hak mereka. Informasi dari sistem aduan dapat disejajarkan dengan informasi yang didapat dari wawancara dan diskusi dengan pekerja rumahan—pekerja rumahan mungkin tidak mengetahui bahwa beberapa hak mereka tidak terpenuhi.

Setelah meninjau aksi yang telah dilakukan pengusaha dapat mengetahui dimanakah adanya kesenjangan dan jenis intervensi atau kegiatan apa yang berhasil dan tidak dalam menangani tantangan yang dihadapi oleh pekerja rumahan dalam mencapai pekerjaan layak.

Langkah 6. Komunikasi dan Tindak Lanjut

Setelah tinjauan dan pemantauan kegiatan dan pelaksanaan dilakukan penting untuk mengkomunikasikan hasil kepada semua pihak yang terlibat dalam kegiatan—termasuk perantara dan organisasi yang mewakili pekerja rumahan atau serikat pekerja perusahaan.

Juga sangat berguna bagi perusahaan untuk menginformasikan kepada pemangku kepentingan dan masyarakat umum mengenai praktik pekerja rumahan mereka dan pencapaian yang mereka capai melalui pelaksanaan dari kebijakan kesetaraan dan rencana aksi.

Mengkomunikasikan komitmen dalam memberikan pekerjaan layak bagi pekerja rumahan juga akan membantu dalam memperkuat citra merk perusahaan yang dapat membantu perusahaan menarik pembeli dan mengembangkan basis pelanggan baru.

Jika dalam pemantauan terungkap ada beberapa bidang dimana pengusaha tidak patuh terhadap Kebijakan mengenai Pekerjaan yang dilakukan di rumah atau pada bidang mana pekerjaan lanjutan diperlukan untuk meningkatkan kualitas aksi yangtelah dilakukan, beberapa aksi tindak lanjut berikut dapat dilakukan misalnya—

- ◆ Meninjau dan merevisi rencana aksi dan strategi untuk menangani tantangan baru dan/atau memasukkan strategi baru/yang diperbaiki untuk menangani tantangan-tantangan dalam mencapai pekerjaan layak bagi pekerja rumahan;
- ◆ Memberikan pelatihan tambahan bagi para perantara dan/atau pegawai mengenai isu tertentu yang mengemuka dari pemantauan dan konsultasi;
- ◆ Jika perantara seperti tidak menggubris atau meninggalkan tanggung jawabnya dalam meningkatkan kondisi kerja pekerja rumahan, keluarkan peringatan mengenai kinerja mereka dan berikan waktu dimana perantara harus memperbaiki kinerja/menangani isu tertentu; dan atau
- ◆ Hentikan keterlibatan dengan perantara dan carilah kontraktor baru jika dari hasil pemantauan terlihat perantara secara sengaja mengesampingkan tanggung jawab mereka dalam meningkatkan kondisi kerja para pekerja rumahan

IX. Daftar kontak untuk informasi lebih lanjut

- Kantor ILO untuk Indonesia dan Timor Leste - <http://www.ilo.org/jakarta/lang-en/index.htm>
- ILO Better Work Indonesia - <http://betterwork.org/indonesia/>
- APINDO - www.APINDO.or.id/
- Serikat Buruh/ Serikat Pekerja:
 - ◆ Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia - <http://kspci.com/>
 - ◆ Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia - <http://www.ksbsi.org/>
 - ◆ Serikat Buruh Sejahtera Indonesia - <http://sbsi.or.id/>
- LSM dan organisasi lainnya:
 - ◆ ETI - <http://www.ethicaltrade.org>
 - ◆ SEDEX - <http://www.sedexglobal.com>
 - ◆ HomeNet South Asia - <http://www.homenetsoutheastasia.org>
 - ◆ Homeworkers Worldwide - <http://www.homeworkersww.org.uk/>
 - ◆ Trade Union Congress (TUC) - <http://www.tuc.org.uk/>
- Lembaga pemerintah:
 - ◆ Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi - <http://www.depakertrans.go.id/>
 - ◆ Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak - www.menegpp.go.id/
- International Buyers:
 - ◆ IKEA - <http://www.inter.ikea.com/>

X. Daftar Pustaka

- ◆ Konvensi ILO No. 177 tentang Kerja Rumahan, 1996.
- ◆ Rekomendasi ILO No. 184 tentang Kerja Rumahan, 1996.
- ◆ Konvensi ILO No. 111 tentang Diskriminasi, 1958.
- ◆ Konvensi ILO No. 29 tentang Kerja Paksa, 1930.
- ◆ Konvensi ILO No. 105 tentang Penghapusan Kerja Paksa, 1957.
- ◆ Rekomendasi ILO No. 91 tentang Kesepakatan Bersama, 1951.
- ◆ Miranda Fajerman, *Legal Protection of Homeworkers in Indonesia, A Baseline*, ILO (Jakarta, 2013).
- ◆ Ethical Trade Institute, *Homeworkers guidelines: recommendations for working with homeworkers*.
- ◆ Ethical Trading Initiatives, *ETI Base Code*.
- ◆ ILO, *Work Improvement for Sale Home; Action manual for improving safety, health and working conditions of home workers; WISH Programme*, (July 2006).
- ◆ Sedex, *Homeworkers, Sedex Supplier Workbook*.
- ◆ Sedex, *Taking the lid off homeworking – is it really Pandora’s box?* (August 2009).
- ◆ *Combating forced labour - a handbook for employers & business; Special action programme to combat forced labour*, ILO; 2008.
- ◆ Department of Consumer and Employment Protection; Government of Western Australia, *Guidelines for Homeworkers*;
- ◆ Health and Safety Executive (HSE), *Guidance for employers and employees on health and safety*, (January 2005).
- ◆ Ethical Trading Initiative, *Working conditions for homeworkers*.
- ◆ Department of Trade and Industry, United Kingdom, *National minimum Wage; Guidance on new system providing for “fair” piece rates – “rated output work”* (November 2002).
- ◆ Wal-Mart, *Standards for Suppliers Manual, A Guide to help Suppliers understand the expectations and obligations of Walmart’s Standards for Suppliers*; Wal-Mart Stores, Inc. January 2012.

