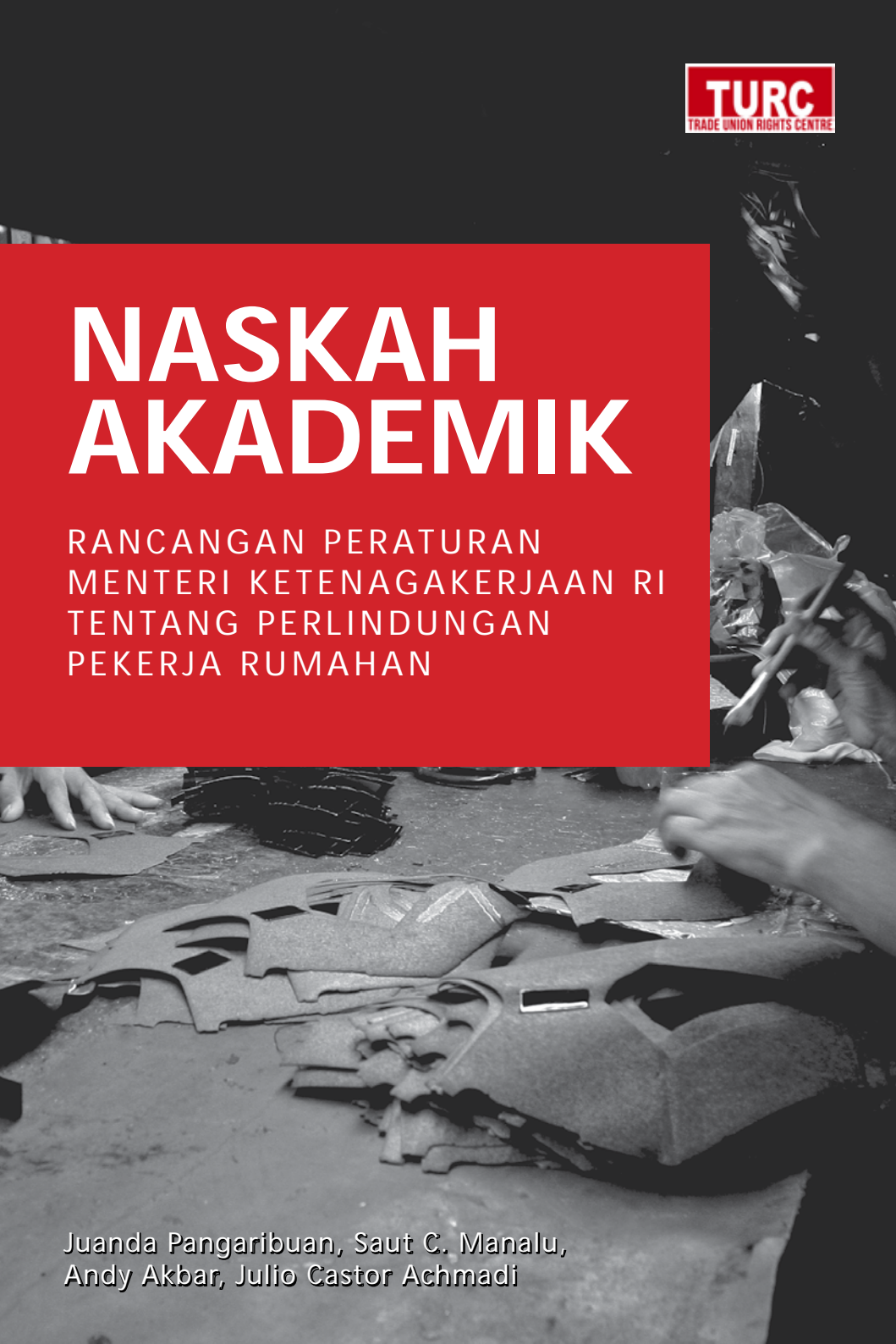


# NASKAH AKADEMIK

RANCANGAN PERATURAN  
MENTERI KETENAGAKERJAAN RI  
TENTANG PERLINDUNGAN  
PEKERJA RUMAHAN



Juanda Pangaribuan, Saut C. Manalu,  
Andy Akbar, Julio Castor Achmadi

# NASKAH AKADEMIK

RANCANGAN PERATURAN  
MENTERI KETENAGAKERJAAN RI  
TENTANG PERLINDUNGAN  
PEKERJA RUMAHAN

**Penulis:**

Juanda Pangaribuan,  
Saut C. Manalu,  
Andy Akbar,  
Julio Castor Achmadi

## **NASKAH AKADEMIK**

RANCANGAN PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN RI  
TENTANG PERLINDUNGAN PEKERJA RUMAHAN

xiv + 102 hlm; 14 x 21 cm

ISBN: 978-602-18629-7-1

### **Tim Penyusun:**

Juanda Pangaribuan, Saut C. Manalu, Andy Akbar, Julio Castor Achmadi

Diterbitkan pertama kali oleh Trade Union Rights Centre, Indonesia

Cetakan kedua, Maret 2020

### **Trade Union Rights Centre**

Jl. Mesjid II, No. 28, Pejompongan, Bendungan Hilir, Jakarta Pusat  
Telp. +62-21-5744655  
Email. info@turc.or.id

Trade Union Rights Centre (TURC) merupakan Non-Government Organization (NGO) yang berdiri pada tahun 2004 dan berkedudukan di Jakarta. TURC mengambil peran sebagai Pusat Studi dan Advokasi Perburuhan, yang memiliki fokus kerja dalam pendampingan hukum, pendidikan, dan penelitian di bidang perburuhan untuk mendukung peran serikat pekerja dalam memperjuangkan hak-hak buruh serta kesejahteraan bagi buruh dan keluarganya.

# KATA PENGANTAR

**P**uji dan Syukur kami sampaikan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas karunianya yang sungguh besar sehingga Naskah Akademik dan Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Tentang Perlindungan Pekerja Rumahan dapat terselesaikan. Rancangan ini merupakan inisiatif yang digagas oleh masyarakat sipil dan organisasi pekerja rumahan (Jaringan Pekerja Rumahan Indonesia) sebagai bentuk partisipasi dalam mengusulkan ide dan gagasan atas kekosongan hukum dari maraknya praktek kerja rumahan di Indonesia pada kurun waktu beberapa tahun terakhir.

Saat ini, Indonesia tengah mengalami bonus demogra , sehingga sumberdaya manusia, khususnya anak muda dan perempuan, menjadi hal krusial yang perlu diprioritaskan dalam program pembangunan Indonesia kedepan. Pengembangan pengetahuan dan ketrampilan yang mumpuni dari tenaga kerja aktif ini penting agar dapat berkompetisi dalam pasar tenaga kerja di era globalisasi. Jika tidak, maka tenaga kerja ini hanya akan mampu mengakses pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan rendah, dengan upah rendah dan tanpa perlindungan yang layak. Situasi ini akan menyebabkan tenaga kerja sangat rentan, sehingga pada akhirnya berpotensi menjadi ‘beban’ bagi Negara.

Pada konteks tersebut, salah satu jenis tenaga kerja yang perlu mendapatkan perhatian khusus dari pemerintah adalah pekerja rumahan, yang mana 87% diantaranya melibatkan perempuan.<sup>1</sup>

---

1 Miranda Fajerman, Tinjauan Kerangka Peraturan Perundang-Undangan untuk Pekerja Rumahan di Indonesia (Jakarta: ILO, 2013), h. 1.

Selama ini jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dalam kerja rumahan, lebih dikenal dengan nama pekerja rumahan, dikategorikan ke dalam pekerjaan pada sektor ekonomi informal.

Istilah pekerja rumahan (*homeworkers*) belum cukup banyak dikenal oleh para pemangku kepentingan (*stakeholders*) di bidang ketenagakerjaan yakni pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja, pelaku usaha, akademisi, terlebih khalayak luas. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi Trade Union Rights Centre selaku masyarakat sipil dan organisasi pekerja rumahan untuk memperkenalkan identitas dan jenis pekerjaan dari pekerja rumahan, yang seringkali disalah tafsirkan sebagai pekerja rumah tangga (*domestic workers*).

Salah satu faktor penyebab belum dikenalnya pekerja rumahan dipengaruhi oleh belum terakomodirnya jenis pekerjaan tersebut di dalam praktek kerja rumahan dan nomenklatur pekerja rumahan sesuai UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Kerja rumahan juga dikenal sebagai *putting out system* di mana pekerja melaksanakan pekerjaan yang serupa dengan pekerja pabrik, tetapi di rumah mereka.<sup>2</sup> Namun demikian, pekerja rumahan tidak mendapat perlindungan dan kepastian hukum yang sama seperti yang diberikan kepada pekerja yang bekerja di dalam perusahaan, menyebabkan pekerja rumahan dapat dikategorikan sebagai pekerja rentan.

Situasi tersebut menyebabkan pekerja rumahan belum mendapatkan pengakuan dan kepastian akan status kerja mereka, dan seringkali dilupakan dalam kebijakan perencanaan ketenagakerjaan. Pekerja rumahan harus menghadapi berbagai hambatan sebagai tenaga kerja antara lain sulitnya akses mendapatkan perlindungan

---

2 Ibid, h. 2.

jaminan sosial dalam hal kesehatan maupun ketenagakerjaan (Jaminan kematian, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, dan jaminan pensiun), serta minimnya akses untuk mendapatkan pelatihan guna meningkatkan ketrampilan kerja, dari berbagai pemangku kepentingan khususnya pemerintah dan pemberi kerja.

Belum adanya regulasi yang mengatur praktek kerja rumahan menunjukkan adanya kekosongan hukum yang perlu dicari solusinya bersama. Dari pendampingan yang dilakukan oleh TURC selaku mitra MAMPU, menemukan fakta lapangan kerugian yang dialami oleh pekerja rumahan akibat dari kekosongan aturan hukum yang mengatur mengenai praktek kerja rumahan. Sebagai contoh terjadinya peralihan beban dan tanggung jawab pemberi kerja kepada pekerja dalam hal perlindungan atas jaminan sosial, penyediaan fasilitas kerja, penyediaan transportasi barang (*logistic*), listrik, penyimpanan barang.

Keseluruhan tanggung jawab tersebut seharusnya menjadi tanggung jawab pemberi kerja, akhirnya 'terpaksa' harus dipenuhi sendiri oleh pekerja rumahan dengan segala keterbatasan yang dimiliki. Kekosongan hukum ini juga menyebabkan upah yang diterima oleh pekerja rumahan sangat rendah, dan tanpa adanya kontrak kerja. Dari studi mitra MAMPU menunjukkan rata-rata pekerja rumahan menerima upah lebih rendah dari upah minimum dengan waktu kerja yang dibutuhkan untuk memenuhi target produksi relatif sama dengan pekerja formal.

Praktek kerja rumahan yang digunakan oleh perusahaan dalam proses produksi, melibatkan banyak aktor dalam rantai pasoknya, melalui mekanisme sub-kontrak atau pemborongan pekerjaan. Beberapa aktor yang terlibat antara lain perusahaan sub kontrak (PT), badan usaha (CV), hingga perorangan, sebelum proses

produksi sampai kepada pekerja rumahan. Banyaknya aktor yang terlibat dalam rantai pasok menyebabkan pekerja rumahan seringkali tidak mengetahui siapa sesungguhnya 'pemberi kerja' mereka. Kenyataan ini mempersulit pekerja rumahan dalam menuntut perlindungan hak-hak dalam hukum, serta keadilan atas beban kerja dan perlindungan jaminan sosial khususnya kesehatan dan kecelakaan kerja, pelatihan untuk meningkatkan skill kerja, dan keberlanjutan ekonomi keluarga.

Pekerja rumahan pada umumnya banyak terlibat dalam proses produksi di industri padat karya di 6 (enam) sektor industri diantara seperti makanan dan minuman, pakaian jadi, elektronik, sepatu, furniture, dan kerajinan tangan. Meskipun belum teridentifikasi secara pasti jumlah pekerja rumahan secara nasional. Namun berdasarkan data dari mitra MAMPU terdapat sekitar 5 ribu pekerja rumahan yang sudah terorganisir, di 7 Provinsi dan 24 kabupaten/kota yang tersebar di pulau Jawa dan Sumatera. Pekerja rumahan yang didampingi oleh mitra MAMPU rata-rata tersebar di beberapa wilayah yang dekat dengan zona industri. Sejauh ini dapat diasumsikan bahwa pekerja rumahan tersebar dan berada di wilayah tempat tinggal warga yang letaknya dekat dengan zona industri.

Selama 5 tahun terakhir, sudah tersedia beberapa praktik baik yang dapat menjadi landasan perumusan kebijakan mengenai perwujudan kerja layak untuk pekerja rumahan. Telah terbangun kerjasama multipihak yang terjalin sebagai upaya memberikan perlindungan pekerja rumahan di level nasional dan daerah.

TURC secara berkelanjutan telah berdiskusi dan berkomunikasi aktif dengan Biro Hukum Kementerian Ketenagakerjaan membahas

peluang mengatasi kekosongan hukum dari praktek kerja rumahan yang selama ini terjadi. Hasil diskusi mengerucut pada diperlukannya pengaturan mengenai perlindungan bagi pekerja rumahan, dan peluang pengaturan tersebut dapat dituangkan dalam bentuk Peraturan Menteri Ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil diskusi dan komunikasi tersebut, atas inisiasi bersama antara TURC bersama dengan mitra MAMPU lainnya (BITRA Indonesia, Yasanti, dan MWPRI), serta Jaringan Pekerja Rumahan Indonesia, dibantu oleh Tim Legal Draft (terdiri dari praktisi ketenagakerjaan dan akademisi), berinisiatif merancang naskah akademik dan draft permenaker tentang kerja rumahan yang bertujuan dapat memberikan perlindungan dan kepastian hukum tidak hanya kepada para pekerja, namun juga kepada pemberi kerja dan/atau pengusaha. Keseluruhan naskah akademik dan draft permenaker ini akan disampaikan secara resmi kepada Biro Hukum Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia sebagai instansi yang berwenang dan bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Tentu besar harapan kami, inisiatif ini dapat ditindaklanjuti oleh Kementerian Ketenagakerjaan dengan dilakukannya pembahasan di internal kementerian, serta melibatkan pemangku kepentingan (*stakeholders*) di bidang ketenagakerjaan, diantaranya Lembaga Kerjama Tripartit (LKS Tripartit), dan masyarakat sipil yang selama ini terlibat dan memiliki perhatian pada isu dan persoalan mengenai praktek kerja rumahan.

Kami meyakini bahwa Pemerintah sangat berkepentingan untuk merespon persoalan ini melalui regulasi. Lahirnya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Kerja Rumahan akan menunjukkan kepada publik bahwa ‘Negara’ hadir untuk



memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi warga negaranya dengan jenis pekerjaan apapun dan dengan memegang teguh prinsip inklusivitas, berperspektif gender, dan berkeadilan.

Jakarta, Desember 2018

Andriko Sugianto Otang, S.H.,M.H.  
Direktur Eksekutif TURC

Atas Nama

Mitra MAMPU (TURC-BITRA Indonesia-Yasanti-MWPRI) dan  
Jaringan Pekerja Rumahan Indonesia (JPRI)

# Daftar Isi

Kata Pengantar .....	iii
Daftar Isi .....	ix

## **BAGIAN I**

<b>NASKAH AKADEMIK .....</b>	<b>1</b>
------------------------------	----------

<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
--------------------------------	----------

1.1 Latar Belakang .....	1
--------------------------	---

1.1.1 Landasan Filosofis .....	7
--------------------------------	---

1.1.2 Landasan Sosiologis .....	9
---------------------------------	---

1.1.3 Landasan Yuridis .....	14
------------------------------	----

1.2 Identifikasi Masalah .....	17
--------------------------------	----

1.3 Tujuan dan Kegunaan .....	18
-------------------------------	----

1.4 Metode Penelitian .....	19
-----------------------------	----

<b>BAB II ASAS-ASAS YANG DIGUNAKAN DALAM PENYUSUNAN NORMA .....</b>	<b>21</b>
---	-----------

<b>BAB III MATERI MUATAN RANCANGAN UNDANG- UNDANG DAN KETERKAITAN DENGAN HUKUM POSITIF .....</b>	<b>25</b>
--	-----------

3.1 Praktik Penyelenggaraan Kerja Rumahan, Kondisi yang Ada, Permasalahan yang Dihadapi Masyarakat dan Perbandingan dengan Negara Lain .....	25
---	----

3.1.1 Perbandingan dengan Negara Ailand ...	44
---	----

3.1.2 Perbandingan dengan Negara Filipina ....	53
--	----

3.2 Evaluasi dan Analisis Peraturan Perundangundangan dengan Hukum Positif ....	57
--	----

BAB IV PENUTUP .....	68
4.1 Kesimpulan .....	68
4.2 Saran .....	69
Daftar Pustaka .....	71
<b>BAGIAN II</b>	
<b>RANCANGAN PERATURAN MENTERI KETENAGA-</b>	
<b>KERJAAN RI TENTANG PERLINDUNGAN</b>	
<b>PEKERJA RUMAHAN .....</b>	<b>77</b>
<b>BAGIAN III</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>87</b>

BAGIAN I

**NASKAH AKADEMIK**



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Isi Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, alinea keempat mencantumkan cita-cita dan tujuan bangsa Indonesia yang berbunyi:

*“... melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial ...”*

Guna mencapai kesejahteraan umum, perlu dilakukan pembangunan nasional untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945. Sesuai dengan pertimbangan yang tertera dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (UU Ketenagakerjaan), tenaga kerja memiliki peranan dan kedudukan vital sebagai pelaku dan tujuan pembangunan nasional. Oleh karenanya, dibutuhkan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas dan peran tenaga kerja serta peningkatan perlindungan tenaga kerja beserta keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan

kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945 Amandemen Keempat (UUD 1945 Amandemen Keempat) menjamin bahwa hak untuk bekerja dan mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja merupakan hak asasi yang konstitusional. Didukung oleh Pasal 27 ayat (1) dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 Amandemen Keempat yang menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil dan perlakuan yang sama di mata hukum. Artinya, setiap pekerja dan keluarganya berhak atas perlindungan hukum dan perlakuan yang sama di mata hukum tanpa terkecuali. Akan tetapi, perlindungan yang sama terlihat utopis bagi pekerja yang terlibat dalam sistem kerja rumahan karena dalam praktiknya, mereka tidak mendapatkan perlindungan hukum sebagai tenaga kerja yang berperan dalam pembangunan nasional.

Perkembangan sektor perindustrian yang terjadi sejak era revolusi industri hingga pertengahan abad ke-19 menimbulkan fenomena baru yang dikenal sebagai *putting-out system*.<sup>1</sup> Sistem tersebut adalah salah satu perwujudan pekerjaan subkontrak. Dalam *putting-out system*, pekerja dikontrak oleh agen kepada subkontraktor untuk mengerjakan suatu pekerjaan di luar premis atau fasilitas dari pemberi kerja, yakni dapat dilakukan di rumah pekerja atau di bengkel kerja (*workshop*). Pada perkembangannya, sistem ini digunakan di banyak sektor perindustrian dan dapat pula ditemukan dalam konteks usaha kecil dan menengah. *Putting-out system* memberikan keleluasaan pekerja untuk bekerja di rumah yang secara subsekuen memberikan peluang untuk

---

1 Taylor, George Rogers (1989) [1951], *The Transportation Revolution*, New York: Rinehart & Co., 1815–1860.

menyeimbangkan waktu bekerja dengan waktu mengurus rumah tangga, hal ini yang menyebabkan perempuan menjadi mayoritas pekerja rumahan dikarenakan pekerjaan domestik rumah tangga seringkali diasosiasikan dengan posisi perempuan dalam struktur keluarga.

*Putting-out system* yang mempekerjakan pekerja di luar dari sistem produksi semakin marak terjadi dalam konteks global, didasari wacana membuka lapangan pekerjaan yang baru, pemberdayaan masyarakat dan sebagai tanggung jawab sosial dari perusahaan. Namun, kenyataannya sistem tersebut kerap kali dimanfaatkan menjadi celah pengeksploitasian pekerja. Pekerja yang terlibat dalam *putting-out system* dianggap sebagai pekerja informal dan dengan demikian, kehilangan hak-hak normatif mereka sebagai seorang pekerja, seperti tidak diberikannya upah yang layak sesuai peraturan yang berlaku, tidak didaftarkan dalam sistem jaminan sosial, kehilangan hak-hak maternal seperti cuti hamil dan lain-lain. *International Labour Organization* (ILO) menanggapi hal tersebut dengan mengesahkan Konvensi ILO 177 tahun 1996 tentang Kerja Rumahan. Konvensi tersebut mendefinisikan pekerja rumahan sebagai seseorang yang bekerja di rumahnya atau di lokasi lain yang dipilihnya selain tempat pemberi kerja, untuk menerima upah, dan menghasilkan barang atau jasa sebagaimana diminta oleh pemberi kerja, terlepas dari siapa yang menyediakan peralatan, material atau kebutuhan lain yang dibutuhkan dalam pekerjaan tersebut.<sup>2</sup>

Pekerja rumahan telah teridentifikasi di banyak Negara, baik Negara maju maupun Negara berkembang, termasuk di Indonesia. Pekerja rumahan di Indonesia tersebar di berbagai penjuru daerah, beberapa telah dapat teridentifikasi, namun masih banyak yang belum dapat ditemukan. Hingga saat ini, Indonesia belum menandatangani maupun meratifikasi Konvensi ILO 177 tahun

2 International Labour Organization, *Art. 1 Home Work Convention C177, 1996*.



1996 tentang Pekerja Rumahan. Dewasa ini, pekerja rumahan di Indonesia tidak memiliki kedudukan hukum yang jelas dalam Undang-Undang maupun perundang-undangan yang berlaku. Kompleksitas rantai pasok sistem kerja rumahan menimbulkan pertanyaan besar terkait keberadaan hubungan kerja dan industrial sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan. Konsekuensinya, pekerja rumahan di Indonesia sering dianggap tidak berhak atas perlindungan hukum sebagai seorang pekerja sebagaimana dijamin dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan mendefinisikan hubungan kerja sebagai suatu hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah. Telah banyak penelitian dan publikasi yang menyatakan bahwa sistem kerja rumahan yang dijalankan oleh para pekerja rumahan telah memenuhi unsur hubungan kerja, meskipun kerap kali terjadi perdebatan bilamana unsur-unsur perjanjian kerja telah terpenuhi. Nyatanya, pekerja rumahan melakukan pekerjaan karena mendapatkan perintah dari perusahaan. Hal tersebut membedakan kategori pekerja rumahan sebagai seseorang yang bergantung kepada pemberi kerja untuk mendapatkan upah dengan mengerjakan suatu produk/jasa sesuai dengan spesifikasi yang diminta oleh pemberi kerja. Terlebih lagi, perbedaan dan persamaan yang secara teknis sulit dipahami dalam konteks kerja rumahan seperti bekerja dari rumah, pekerja mandiri, kontraktor independen, pemborongan pekerjaan dan banyak terminologi lainnya menimbulkan kebingungan hukum.

Berbagai studi empiris terkait pekerja rumahan telah memetakan beberapa permasalahan utama yang dihadapi oleh pekerja rumahan seperti ketiadaan perjanjian kerja tertulis, menerima upah dibawah

standard kelayakan upah, tidak diberikan jaminan sosial, tidak ada jaminan pekerjaan, tidak ada jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, seringkali bekerja melewati batas ketentuan maksimal jam kerja per minggu, ketiadaan mekanisme penyelesaian perselisihan, keterlibatan pekerja anak, ketiadaan perlindungan hak maternal, tidak memiliki daya banding, serta menanggung sebagian biaya produksi dan resiko kerja yang notabenenya merupakan kewajiban pemberi kerja. ILO dalam publikasinya menyatakan bahwa selain permasalahan kondisi kerja, tantangan utama yang dihadapi oleh pekerja rumahan juga mencakup karakteristik pekerja rumahan yang tidak tampak (*invisible*), ketiadaan representasi, kebijakan, anggaran, program, dsb. Pekerja rumahan tidak diberikan hak dan perlindungan sebagaimana dijamin dalam UU Ketenagakerjaan. Seringkali pekerja rumahan tidak dianggap sebagai pekerja hingga mereka sendiri tidak sadar bahwa dirinya adalah pekerja. Sifat pekerja rumahan yang tersebar dan tidak terorganisir yang menjadi halangan untuk menegakkan hak secara kolektif dan berada dalam rantai pasok yang rumit dan perantara yang berlapis menimbulkan kesulitan untuk proses pengawasan.<sup>3</sup>

Tidak tampaknya pekerja rumahan ternyata berbanding terbalik dengan kontribusi ekonomi dan sosial para pekerja rumahan dalam konteks domestik maupun global. Pekerja rumahan memiliki peran vital dalam rantai produksi komoditas ekspor impor di Indonesia. Hasil dari observasi lapangan dan publikasi dari beberapa organisasi terkait kerja rumahan menunjukkan keberadaan kerja rumahan dalam sistem produksi rotan yang digunakan 100% untuk kebutuhan ekspor dan berbagai produk garmen dari merek internasional. Hal yang sama terjadi dengan pekerja rumahan di wilayah Jawa Tengah yang memproduksi sepatu kulit yang diekspor

---

3 *ibid.*, Hak-Hak Dasar Pekerja Rumahan, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-jakarta/documents/publication/wcms\\_318038.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-jakarta/documents/publication/wcms_318038.pdf).

seluruhnya ke Negara Jerman. Keberadaan kerja rumahan dan peran sertanya dalam peningkatan pendapatan nasional merupakan bukti nyata pentingnya aturan hukum agar menjamin kepastian hukum bagi pekerja rumahan.

Keberadaan kerja rumahan yang tersebar di Indonesia tentu memanggil banyak pihak yang terlibat untuk turut berkontribusi dalam pengaturan hukumnya sehingga keseimbangan dan kebermanfaatannya dari kerja rumahan dapat dinikmati oleh masyarakat Indonesia secara holistik. Triangulasi kepentingan dalam kerja rumahan antara Pemerintah, pengusaha dan pekerja dapat diidentifikasi dari kerja rumahan. Ketiadaan aturan hukum di Indonesia yang secara spesifik mengatur mengenai kerja rumahan tidak hanya berdampak pada pengakuan dan pemenuhan hak pekerja rumahan, melainkan juga mengenai tanggung jawab sosial perusahaan, perluasan lapangan kerja, peningkatan produksi dalam dan luar Negeri, serta pendataan dan pengawasan Pemerintah. Pembentukan peraturan mengenai kerja rumahan akan memberikan manfaat bagi setiap pemangku kepentingan dalam sistem kerja rumahan di Indonesia.

Pengaturan mengenai kerja rumahan secara efektif dengan demikian menjadi kewajiban Negara agar hadir dalam melindungi hak-hak warganya. Pekerja rumahan sebagai bagian dari tenaga kerja harus dilindungi dan dipenuhi hak-haknya tanpa terkecuali. Pengusaha akan terlindungi dari segi hukum dalam menerapkan sistem kerja rumahan untuk melakukan produksi. Sistem hubungan kerja yang menggunakan jasa pekerja rumahan perlu untuk diatur secara spesifik untuk menjamin adanya kepastian hukum dan demi pemenuhan hak serta memberikan perlindungan kepada pekerja rumahan sebagaimana dijamin dalam UU Ketenagakerjaan. Indonesia merupakan salah satu Negara anggota ILO, yang

konsekuensinya meskipun tidak merati kasi Konvensi ILO 177 tentang Kerja Rumahan, memiliki tanggung jawab sebagai anggota untuk kian meningkatkan taraf kesejahteraan pekerja. Pembentukan aturan lebih lanjut mengenai perlindungan pekerja rumahan dalam bentuk Peraturan Menteri Ketenagakerjaan menjadi esensial untuk tercapainya pembangunan nasional demi kesejahteraan umum. Oleh karenanya, rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Pekerja Rumahan menjadi kebutuhan yang mendesak.

### **1.1.1 Landasan Filoso s**

Pembentukan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Pekerja Rumahan dibentuk dengan mempertimbangkan pandangan hidup, kesadaran dan cita hukum yang meliputi suasana kebatinan serta falsafah bangsa Indonesia yang bersumber dari Pancasila dan Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Pekerja Rumahan dibentuk berlandaskan Pancasila sebagai landasan idiil Negara Kesatuan Republik Indonesia:

1. Sila Ketuhanan Yang Maha Esa, menjadikan tanggung jawab bersama umat beragama yang mempercayai Tuhan yang Maha Esa sebagai tumpuan spiritual, etik dan moral masyarakat dalam memajukan bangsa dan Negara;
2. Sila Kemanusiaan yang Adil dan Beradab, meningkatkan sisi kemanusiaan warga negara Indonesia dengan menjunjung tinggi nilai hak asasi manusia dan menghapuskan kesengsaraan dan ketidakadilan;

3. Sila Persatuan Indonesia, meningkatkan setiap bidang kehidupan manusia untuk mengukuhkan persatuan bangsa dan Negara Indonesia;
4. Sila Kerakyatan yang Dipimpin oleh Hikmat Kebijaksanaan dalam Permusyawaratan/Perwakilan, menjunjung tinggi nilai demokrasi dan menjaga stabilitas nasional serta mengembangkan tanggung jawab politik warga Negara;
5. Sila Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia, mengembangkan pertumbuhan ekonomi yang diseimbangkan dengan pemerataan pembangunan dengan tujuan mencapai kesejahteraan umum masyarakat Indonesia.

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 juga merupakan landasan konstitusional pembentukan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Pekerja Rumahan. Salah satu tujuan Negara Indonesia dalam Pembukaan UUD 1945 adalah untuk membentuk suatu Pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan tumpah darah Indonesia untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan keadilan sosial. Upaya pengaturan sistem kerja rumahan menjadi tanggung jawab seluruh masyarakat Indonesia, terutama Pemerintah sebagaimana merupakan tujuan Negara, meskipun keterlibatan elemen masyarakat sipil dan perusahaan memegang peran penting dalam memajukan kesejahteraan umum dan mencapai keadilan sosial. Pengaturan sistem kerja rumahan merupakan manifesto dari Pasal 27 ayat (1) dan (2) serta Pasal 28D ayat (1) dan (2) UUD 1945 Amandemen Keempat.

Pengaturan sistem kerja rumahan merupakan bagian penting dalam mencapai tujuan pembangunan nasional yang pada hakikatnya bertujuan demi pembangunan manusia Indonesia seluruhnya yang dilaksanakan secara merata di seluruh tanah air dan tidak hanya untuk beberapa golongan tertentu atau sebagian dari masyarakat, melainkan keseluruhannya. Terlebih lagi, pembangunan nasional harus dapat dirasakan seluruh rakyat sebagai perbaikan tingkat hidup yang berkeadilan sosial. Jaminan dan payung hukum bagi pekerja rumahan dan pengusaha yang menggunakan kerja rumahan di Indonesia pun sesuai dengan prinsip pembangunan ketenagakerjaan yang notabene merupakan upaya untuk meningkatkan mutu kualitas dan kuantitas tenaga kerja Indonesia melalui pendidikan, latihan maupun pengalaman. Dengan demikian, perlindungan pekerja rumahan dengan membentuk dan mengimplementasikan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Pekerja Rumahan sesuai dengan tujuan pembangunan nasional dan ketenagakerjaan.

### **1.1.2 Landasan Sosiologis**

Terdapat beberapa pertimbangan sosiologis yang perlu diuraikan terkait dengan pembentukan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Pekerja Rumahan yaitu:

Pertama, secara umum, pekerja di Indonesia dapat diklasifikasi menjadi tiga berdasarkan ada tidaknya perjanjian kerja dan hubungan industrial dalam sistem hubungan kerja mereka dengan pemberi kerja. Pembagian tersebut dijabarkan melalui tabel yang ditampilkan di bawah. Bahwa sesungguhnya pekerja rumahan adalah golongan pekerja yang dikategorikan sebagai pekerja “informal”, dan maka dari itu tidak berhak atas hak-hak normatif pekerja sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan adalah suatu miskonsepsi hukum. Golongan pekerja nomor 3 dalam tabel yang mencakup pekerja rumahan dalam sistem kerja rumahan sebetulnya merupakan pekerja yang melakukan pekerjaan sebagaimana pekerja konvensional atau pekerja golongan satu, akan tetapi mereka melakukan pekerjaan di luar premis pemberi kerja.

Tabel 1.1 Fakta Golongan Pekerja

No.	Jenis Pekerja	Hak	Contoh
1.	Memiliki perjanjian kerja dan hubungan industrial	<i>Full</i> hak-hak normatif pekerja	Pekerja formal dalam sebuah pabrik, bank, BUMN, dst.
2.	Memiliki perjanjian kerja namun tidak berada dalam hubungan industrial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tidak berlaku upah minimum, dll.;</li> <li>• Tidak berlaku akses terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial</li> </ul>	Pekerja Rumah Tangga
3.	Tidak memiliki perjanjian kerja dan tidak berada dalam hubungan industrial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tergantung kepada pemberi kerja;</li> <li>• Tidak berlaku akses terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial</li> </ul>	Pekerja Rumahan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 angka 15 mendefinisikan hubungan kerja sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang memuat unsur pekerjaan, upah dan perintah. Definisi hubungan kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut tidak mengatur dimana pekerjaan tersebut harus dilaksanakan, sehingga seharusnya pekerja rumahan yang sekarang berada dalam golongan pekerja ketiga yang dianggap tidak

memiliki hubungan kerja dan hubungan industrial, sebetulnya telah memenuhi unsur-unsur hubungan kerja seperti pekerja di golongan satu. Maka dari itu, seharusnya pekerja rumahan mendapatkan perlindungan hukum sebagai pekerja konvensional dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kedua, Pertimbangan pembentukan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Pekerja Rumahan akan memberikan dampak nyata kepada setiap pemangku kepentingan dalam sistem kerja rumahan, yakni kepada Pemerintah, pengusaha dan pekerja. Bagi Pemerintah, pendataan dan pengawasan sistem kerja rumahan akan meningkatkan pemasukan Negara dari pajak yang akan diterima oleh pengusaha sebagai pemberi kerja, maupun para pekerja rumahan yang jumlahnya tidak dapat dikategorikan sedikit. Peningkatan daya beli masyarakat pun akan semakin meningkat mengingat terbukanya lapangan pekerjaan yang semakin masif dan sejalan dengan peningkatan kesejahteraan masyarakat Indonesia. Kontribusi pekerja rumahan juga dapat menjadi kunci pembangunan industri ekspor impor di Indonesia. Melihat dinamika perkembangan jumlah pekerja rumahan yang kian meningkat dari tahun ke tahun, peraturan terkait kerja rumahan akan menjadi landasan untuk menciptakan lapangan kerja baru yang secara subsekuen akan membantu menurunkan persentase kemiskinan dan pengangguran di Indonesia.

Bagi pengusaha, pembentukan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Pekerja Rumahan akan memberikan kepastian hukum mengenai hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja. Selama ini, hasil temuan dari beberapa penelitian menemukan bahwa banyak perusahaan yang menutup akses pekerjaan bagi pekerja rumahan dikarenakan tidak adanya hukum yang mengatur mengenai sistem kerja rumahan di Indonesia.



Ketiadaan hukum tentang kerja rumahan di Indonesia membuat pemberi kerja menjadi enggan untuk mempekerjakan pekerja rumahan dalam rantai produksinya. Terdapat pula kasus dimana pengusaha menemukan fakta bahwa ternyata subkontraktornya mempekerjakan pekerja rumahan dan seketika itu menghentikan permintaan produksi kepada pekerja rumahan, menyebabkan para pekerja rumahan kehilangan mata pencahariannya. Peraturan yang mengatur tentang kerja rumahan akan memberikan kepastian hukum bagi pengusaha dalam menggunakan sistem kerja rumahan di dalam rantai produksinya. Selain itu, dengan memenuhi hak-hak pekerja sesuai dengan hukum yang berlaku, loyalitas pekerja akan tampak. Pengusaha juga akan mendapatkan manfaat dalam efisiensi produksi yang dilakukan, mengingat karakteristik sistem kerja rumahan yang dapat memotong biaya-biaya operasional secara lebih signifikan dibandingkan bilamana kerja tersebut dilakukan di dalam premis pemberi kerja.

Bagi pekerja rumahan sendiri, pembuatan peraturan tentang kerja rumahan akan mengakomodasi para pekerja yang secara faktual, mayoritas adalah perempuan, untuk bekerja tanpa harus berkelana jauh dan dapat secara bersamaan mengemban tanggung jawab reproduktif di dalam keluarga. Pekerja rumahan juga dapat meningkatkan taraf dan kualitas hidup dirinya dan keluarganya dengan bekerja sebagai pekerja rumahan. Hal yang paling penting dari pembentukan peraturan tentang kerja rumahan adalah adanya perlindungan hukum bagi pekerja rumahan sebagai pekerja dan oleh karenanya, berhak atas hak-hak normatif sebagaimana dijamin dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

**Tabel 1.2 Kemanfaatan Pembentukan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Pekerja Rumahan**

Pemerintah	Pengusaha	Pekerja
Sumber Pemasukan Pajak	Tersedia Sumber Daya yang Murah	Bekerja tanpa Halangan Jarak dan dapat Sekaligus Mengemban Tanggung Jawab Mengurus Keluarga
Peningkatan Daya Beli Masyarakat	Memiliki Pekerja yang Loyal	Peningkatan Pendapatan sebagai Bentuk Mata Pencaharian
Mengurangi Pengangguran	E siensi Biaya Produksi	Memberikan Perlindungan Hukum

Ketiga, pembentukan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Pekerja Rumahan akan menjawab permasalahan hukum yang dihadapi oleh para pemangku kepentingan dalam sistem kerja rumahan. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Pekerja Rumahan akan membuktikan bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berlaku bagi semua jenis pekerja tanpa diskriminasi, termasuk bagi pekerja rumahan dan secara subsekuen, menjamin hak-haknya sebagai seorang pekerja yang dilindungi hukum. Bahwa sistem kerja rumahan merupakan salah satu bentuk hubungan industrial, artinya terdapat triangulasi kepentingan dan peran antara Pemerintah, pengusaha dan pekerja. Pemerintah dengan demikian memiliki peran untuk mengawasi praktek usaha yang melibatkan sistem kerja rumahan. Pengusaha yang melibatkan sistem kerja rumahan akan mendapatkan kepastian hukum. Pekerja rumahan akan mendapatkan perlindungan hukum dan pemenuhan hak-hak normatif pekerjaanya.

### **1.1.3 Landasan Yuridis**

Setelah memahami landasan filosofis dan sosiologis dari pembuatan rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Pekerja Rumahan, peninjauan terhadap hukum positif di Indonesia merupakan elemen penting agar menghindari terjadinya tumpang tindih peraturan ataupun benturan dengan peraturan perundang-undangan lainnya. Fakta empiris mengenai keberadaan kerja rumahan di berbagai wilayah yang tersebar di Indonesia menunjukkan adanya pola baru dalam hubungan kerja yang membiarkan pekerja mendapatkan pekerjaan dari pemberi kerja dan dilakukan di rumahnya, terlepas dari siapa yang menyediakan bahan mentah, peralatan maupun penunjang lain dalam melakukan pekerjaan tersebut. Kerja rumahan ini memiliki perbedaan karakteristik yang cukup mencolok bila dibandingkan dengan pekerja konvensional yang melakukan pekerjaan dibawa pengawasan langsung oleh pemberi kerja. Perbedaan karakteristik tersebut menjadi sebuah polemik secara legal formal. Timbul pertanyaan mengenai bentuk hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara pemberi kerja dan pekerja dalam konteks kerja rumahan.

Tabel di bawah ini akan menunjukkan Undang-Undang dan peraturan perundang-undangan yang akan dikaji lebih lanjut sebagai landasan yuridis dalam merancang Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Pekerja Rumahan.

**Tabel 1.3 Rencana Pengaturan Kerja Rumahan di Indonesia**

Landasan Hukum	Substansi
Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2015 tentang Tata Cara Mempersiapkan Pembentukan Rancangan Undang-Undang, Rancangan Peraturan Pemerintah, dan Rancangan Peraturan Presiden Serta Pembentukan Rancangan Peraturan Menteri di Kementerian Ketenagakerjaan	Pasal 8 ayat (1) dan (2) Penyusunan peraturan perundang-undangan oleh Kementerian Ketenagakerjaan dapat dilakukan di luar program yang telah disusun dengan dilandaskan adanya kebutuhan hukum masyarakat.
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	Pasal 56 ayat (1) dan Pasal 59 ayat (8) Penyusunan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Pekerja Rumahan dapat dilandasi dengan pasal perjanjian kerja waktu tertentu yang kemudian diatur lebih lanjut dalam suatu Keputusan Menteri.
Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja	Pasal 4 ayat (1), Pasal 5 ayat (1) dan (2) Penyusunan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Pekerja Rumahan dapat dilandasi dengan pasal perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja.
Rati kasi Konvensi ILO Nomor 177 tentang Kerja Rumahan	Merati kasi konvensi ILO dan menambahkan pasal-pasal terkait pengawasan dan sanksi.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2015 tentang Tata Cara Mempersiapkan Pembentukan Rancangan Undang-Undang, Rancangan Peraturan Pemerintah, dan Rancangan Peraturan Presiden Serta Pembentukan Rancangan Peraturan Menteri di Kementerian Ketenagakerjaan menjadi dasar

formil pembentukan rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Pekerja Rumahan dilandasi adanya kebutuhan hukum masyarakat untuk mengatur mengenai kerja rumahan.

Secara substantif, rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Pekerja Rumahan akan dikaji dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta aturan-aturan turunan yang dianggap berkaitan dengan kerja rumahan. Prinsip Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perlindungan yang bersifat non-diskriminatif. Setiap pekerja, termasuk pekerja rumahan harus diakui sebagai pekerja dan termasuk ke dalam lingkup perlindungan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Keterlibatan para pemangku kepentingan dalam kerja rumahan antara lain Pemerintah, pengusaha dan pekerja menjadi bagian terpenting dalam kajian terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan. Materi rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Pekerja Rumahan akan mengacu dan tidak boleh bertolak belakang dengan materi Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai acuan hukumnya. Selain itu, kajian yuridis juga akan mempertimbangkan keberadaan konvensi-konvensi internasional yang berkaitan dengan kerja rumahan, terutama Konvensi International Labour Organization No. 177 tentang Kerja Rumahan.

Pengaturan kerja rumahan secara spesi k diharapkan dapat memberikan pengakuan kepada pekerja rumahan, kepastian hukum mengenai kerja rumahan secara keseluruhan yang didalamnya mengandung hak dan kewajiban para pemangku kepentingan, syarat-syarat pemberian kerja hingga pengaturan-pengaturan lainnya bilamana dibutuhkan. Pengaturan kerja rumahan akan memperhatikan karakteristik kerja rumahan dan konteks sosial budaya yang melekat di masyarakat Indonesia. Peraturan

Menteri Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Pekerja Rumahan diharapkan dapat menjawab permasalahan hukum masyarakat Indonesia yang terlibat dalam kerja rumahan.

Naskah Akademik Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Pekerja Rumahan ini disusun sesuai dengan ketentuan Pasal 5, Pasal 6 (1) dan Pasal 6 (2) Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan serta Pasal 14 (1), (2) dan (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2015 tentang Tata Cara Mempersiapkan Pembentukan Rancangan Undang-Undang, Rancangan Peraturan Pemerintah dan Rancangan Peraturan Presiden serta Pembentukan Rancangan Peraturan Menteri di Kementerian Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor M.HH-01.PP.01.01 Tahun 2008 tentang Pedoman Penyusunan Naskah Akademik Rancangan Peraturan Perundang-undangan.

## **1.2 IDENTIFIKASI MASALAH**

1. Bagaimana fakta empiris hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja rumahan?
2. Bagaimana keterkaitan Undang-Undang dan Peraturan Perundang-undangan yang ada dengan sistem kerja rumahan dan perlindungan serta pemenuhan hak-hak pekerja rumahan?;
3. Apa yang menjadi landasan filosofis, sosiologis dan yuridis dari pembentukan rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Pekerja Rumahan?;

4. Apa yang menjadi sasaran, jangkauan, arah pengaturan dan materi yang perlu diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Pekerja Rumahan?

### **1.3 TUJUAN DAN KEGUNAAN**

Sesuai dengan identi kasi masalah yang dikemukakan di atas, tujuan penyusunan Naskah Akademik rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Pekerja Rumahan adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui fakta hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja rumahan;
2. Menelisik sistem kerja rumahan dalam kaitannya dengan Undang-Undang dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku di Indonesia;
3. Merumuskan pertimbangan atau landasan loso s, sosiologis dan yuridis pembentukan rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Pekerja Rumahan;
4. Merumuskan sasaran, ruang lingkup pengaturan, jangkauan, arah pengaturan dan materi muatan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Pekerja Rumahan.

Naskah Akademik rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Pekerja Rumahan diharapkan dapat digunakan sebagai bahan, acuan maupun referensi bagi penyusunan dan pembahasan rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Pekerja Rumahan.

## 1.4 METODE PENELITIAN

Metode penelitian dari Naskah Akademis rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Pekerja Rumahan ini dilakukan melalui pendekatan yuridis normatif dan yuridis empiris dengan menggunakan data sekunder dan primer.

1. Pendekatan yuridis normatif dilakukan melalui studi pustaka yang menelaah data sekunder yaitu:
  - a. Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;
  - b. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945 Amandemen Keempat;
  - c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
  - d. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
  - e. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
  - f. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah;
  - g. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia;
  - h. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial;
  - i. Konvensi ILO Nomor 177 tahun 1996 tentang Kerja Rumahan;
  - j. Rekomendasi ILO Nomor 184 tahun 1996 tentang Konvensi ILO Nomor 177 tentang Kerja Rumahan
2. Pendekatan yuridis empiris dilakukan dengan menelaah data primer yang dilakukan langsung oleh tim penyusun Naskah Akademik atau data primer yang diperoleh dan



dikumpulkan oleh masyarakat dan instansi terkait, di antaranya adalah;

- a. Penelitian ILO mengenai Pekerja Rumahan di Indonesia;
- b. Penelitian TURC (Trade Union Right Centre), MWPRI (Mitra Wanita Pekerja Rumahan Indonesia), BITRA (Yayasan Bina Keterampilan Pedesaan Indonesia), YASANTI (Yayasan Anisa Swasti);
- c. Penelitian IKEA tentang rantai pasok produksi perabotan berbahan dasar rotan;
- d. Obervasi Workshop Pekerja Rumahan;
- e. Wawancara;
- f. *Focus Group Discussion* (FGD);
- g. Proses konsinyering bersama berbagai *stakeholders*;
- h. Workshop dan diskusi bersama pakar;
- i. Studi lapangan ke basis pekerja rumahan;
- j. Studi perbandingan dengan Negara ailand;
- k. Uji publik di Sumatera Utara, Jawa Tengah, Jawa Barat dan DKI Jakarta).

## **BAB II**

# **ASAS-ASAS YANG DIGUNAKAN DALAM PENYUSUNAN NORMA**

Dalam penyelenggaraan perlindungan pekerja rumahan di Indonesia, seluruh elemen masyarakat termasuk Pemerintah wajib menyelenggarakan perlindungan berlandaskan asas-asas sebagai berikut:

### 1. Asas Kemanusiaan

Demi memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan mencapai keadilan sosial sesuai dengan Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia tahun 1945, setiap penyelenggaraan sistem kerja rumahan harus sesuai dengan tujuan pembangunan nasional dan Pasal 28D ayat (1) dan (2) UUD 1945 Amandemen Keempat. Pelaksanaan sistem kerja rumahan harus menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dan prinsip hak asasi manusia, serta melindungi dan memenuhi hak-hak pekerja rumahan.

### 2. Asas Keadilan

Prinsip penyelenggaraan sistem kerja rumahan harus melampaui penegakan hukum konvensional. Perlindungan yang diberikan harus memiliki tujuan untuk tercapainya keadilan, bukan penegakan normatif semata.

### 3. Asas Kesamaan Kedudukan dalam Hukum dan Non-Diskriminatif

Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 Amandemen Keempat menjamin kesetaraan atas pengakuan, jaminan dan perlindungan yang adil di mata hukum. Sifat dari penyelenggaraan perlindungan pekerja rumahan terdistribusi secara adil dan merata, tanpa terkecuali. Dalam menyelenggarakan sistem kerja rumahan, hak-hak setiap pekerja rumahan wajib dilindungi dan diberikan tanpa memandang suku, golongan, agama, jenis kelamin dan status sosial ekonomi.

#### 4. Asas Ketertiban dan Kepastian Hukum

Penyelenggaraan sistem kerja rumahan harus memperhatikan unsur ketertiban dan kepastian hukum. Pengaturan sistem kerja rumahan akan memberikan kepastian hukum antara para aktor dalam sistem kerja rumahan. Terlebih lagi, pengaturan sistem kerja rumahan akan melindungi hak-hak pekerja rumahan, menciptakan sinergisme dalam suatu hubungan kerja dan menjamin hak dan kewajiban antara pekerja rumahan dan pemberi kerja. Penyelenggaraan sistem kerja rumahan juga harus menjamin adanya akses keadilan bagi pekerja rumahan.

#### 5. Asas Kemanfaatan

Asas ini menjelaskan bahwa penyelenggaraan sistem kerja rumahan dilakukan untuk memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi kesejahteraan dan kualitas hidup rakyat. Kebermanfaatan dari pembentukan peraturan tentang sistem kerja rumahan ini akan memberikan manfaat bagi setiap pihak yang memiliki andil dalam sistem kerja rumahan, yakni Pemerintah, pengusaha dan pekerja rumahan.

6. Asas Komitmen dan Tata Pemerintahan yang Baik (*good governance*)

Penyelenggaraan sistem kerja rumahan merupakan bentuk komitmen Pemerintah dalam mensejahterakan masyarakat Indonesia. Agar penyelenggaraan sistem kerja rumahan dapat terlaksana, Pemerintah sebagai pilar penegak hukum dan tonggak pelindung hak asasi manusia harus memiliki komitmen yang kuat, memberikan dukungan yang berkelanjutan serta melakukan kerjasama yang baik untuk mencapai tata penyelenggaraan sistem kerja rumahan yang baik. Penyelenggaraan sistem kerja rumahan wajib diselenggarakan secara demokratis, transparan, akuntabel, berkepastian hukum, rasional dan berintegritas.

7. Asas Kesetaraan Gender

Penyelenggaraan sistem kerja rumahan harus bersifat gender inklusif, dalam artian mengidentifikasi keberadaan relasi kuasa, interseksionalitas gender, peran gender dalam masyarakat dan kerentanan-kerentanan terkait dengan gender dalam melindungi pekerja rumahan. Setelah mengidentifikasi hal-hal sebagaimana disebutkan di atas, penyelenggaraan harus dilandasi oleh keadilan gender.

8. Asas Keseimbangan, Keserasian dan Keselarasan

Dalam menyelenggarakan sistem kerja rumahan, prinsip koordinasi, integrasi, dan sinergisme harus diutamakan. Prinsip-prinsip tersebut harus tampak dalam hubungan antar pemangku kepentingan, antar relasi Undang-Undang dengan Peraturan Perundang-Undangan maupun antar Peraturan Perundang-Undangan dengan Peraturan Perundang-Undangan lainnya. Penyelenggaraan

perlindungan pekerja rumahan juga harus melibatkan setiap elemen masyarakat agar tercapai koordinasi yang dinamis dan harmonis dengan mendayagunakan potensi dan peran setiap elemen masyarakat.

# **BAB III**

## **MATERI MUATAN RANCANGAN UNDANG-UNDANG DAN KETERKAITAN DENGAN HUKUM POSITIF**

### **3.1 Praktik Penyelenggaraan Kerja Rumahan, Kondisi yang Ada, Permasalahan yang Dihadapi Masyarakat dan Perbandingan dengan Negara Lain**

Sistem kerja rumahan bukan merupakan fenomena yang baru di Indonesia. Penelitian Hardjono (1990) menyatakan bahwa sistem kerja rumahan sudah ditemukan di sektor industri tekstil Indonesia sejak 1928.<sup>4</sup> Penelitian-penelitian telah dilakukan oleh akademisi maupun organisasi internasional seperti International Labour Organization melalui berbagai proyek, seperti ILO-DANIDA. Kesamaan pola dalam penyelenggaraan sistem kerja rumahan dapat diidenti kasi melalui penemuan-penemuan yang berkembang hingga sekarang. Berikut adalah permasalahan yang dihadapi oleh masyarakat:

#### **1. Pekerja Rumahan**

Fakta empiris penyelenggaraan kerja rumahan di Indonesia menemukan berbagai persoalan yang dihadapi oleh pekerja rumahan, di antaranya adalah:

---

4 Hardjono, Joan, *Developments in the Majalaya Textile Industry*, Project working paper series No. B-3, West Java Rural Nonfarm Sector Research Project, 1990.

- a. Ketiadaan perjanjian kerja secara tertulis
- Berdasarkan fakta lapangan yang terkumpul dari berbagai penelitian dan publikasi, pola hubungan kerja antara pemberi kerja (secara langsung maupun melalui perantara) dengan pekerja rumahan dilangsungkan secara verbal tanpa adanya perjanjian kerja tertulis. Secara umum, perantara yang mendistribusikan pekerjaan kepada pekerja rumahan adalah seseorang yang dikenal di dalam lingkungan tersebut, sehingga terbentuk hubungan kerja dilandaskan atas kekeluargaan.

Melalui observasi lapangan, dapat ditemukan segelintir bukti-bukti yang dapat menunjukkan keberadaan hubungan kerja antara pekerja rumahan dengan pemberi kerja. Contohnya adalah pekerja rumahan yang melakukan pengeleman alas sepatu di daerah Jakarta Utara, yang memiliki kwitansi pengambilan bahan mentah yang didata dalam sebuah buku milik pemberi kerja. Namun, pekerja rumahan sendiri tidak mendapatkan salinan dari bukti pengambilan bahan mentah tersebut.

Perjanjian kerja sesungguhnya telah terjadi antara pemberi kerja (langsung maupun melalui perantara) secara lisan. Pasal 50 jo. Pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengakui keberadaan perjanjian kerja secara lisan. Namun, timbul banyak kelemahan dari ketiadaan perjanjian kerja tertulis dalam sistem kerja rumahan. Ketiadaan perjanjian kerja tertulis membuat kabur kepastian hukum hubungan kerja antara pekerja

rumahan dan pemberi kerja. Pekerja rumahan tidak mengetahui hak yang seharusnya didapatkannya dan kewajiban yang harus dijalankannya dengan jelas. Ketiadaan perjanjian kerja secara tertulis juga menghambat akses penyelesaian perselisihan bilamana terdapat pihak yang tidak melaksanakan hak dan kewajiban sesuai yang disepakati dalam perjanjian kerja. Asas kekeluargaan dan kepercayaan yang menjadi basis terbentuknya hubungan kerja dari sistem kerja rumahan tersebut dapat diindikasikan sebagai bentuk lemahnya pengetahuan hukum masyarakat akan kepentingan dibuatnya perjanjian kerja secara tertulis sesuai hukum yang berlaku.

b. Upah tidak layak

Upah merupakan salah satu unsur perjanjian kerja. Indonesia mengenal beberapa sistem pengupahan seperti bulanan, harian, per satuan kerja (biaya lembur) hingga upah per satuan produksi yang dikenal dalam sistem kerja rumahan. Secara nasional, Indonesia mengatur mengenai upah minimum sebagai bentuk perlindungan kepada pekerja. Bila disandingkan dengan UMP atau UMK, fakta empiris menemukan bahwa mayoritas pekerja rumahan di berbagai daerah tidak mendapatkan upah sesuai dengan UMP maupun Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).<sup>5</sup> De nisi dari upah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Setiap pekerja yang berada dalam suatu hubungan kerja berhak untuk mendapatkan upah atas pekerjaan/jasa yang telah

---

5 Data lapangan YASANTI, MWPRI, BITRA dan TURC.



dilakukan sesuai dengan ketentuan upah minimum yang berlaku. Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melarang pengusaha untuk membayar upah lebih rendah daripada upah minimum. Peraturan mengenai ketentuan upah minimum diatur secara khusus melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum. Persentase upah minimum akan ditetapkan oleh Gubernur setiap tahunnya dengan didasari pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Salah satu karakteristik sistem kerja rumahan adalah sistem pengupahan berdasarkan satuan produksi. Pekerja diberikan upah seharga nilai barang yang ia kerjakan. Permasalahan dari sistem pengupahan berdasarkan satuan produksi adalah bahwa nilai per satuan produksi tersebut ditentukan oleh pemberi kerja dan stagnasi dari harga tersebut yang dapat berlangsung hingga 5 – 10 tahun. Kebutuhan hidup pekerja rumahan yang kian meningkat setiap tahunnya seringkali tidak dibarengi dengan peningkatan upah yang mayoritas ditentukan oleh pemberi kerja, mengingat pekerja rumahan tidak memiliki posisi tawar dalam menentukan upah karena karakteristik pekerja rumahan yang tidak terorganisir dan pekerja rumahan khawatir akan kehilangan sumber pencahariannya bila menuntut kenaikan upah.

Ketidaksesuaian upah yang diberikan kepada pekerja rumahan berdampak pada taraf kesejahteraan

masyarakat, daya beli masyarakat dan pendapatan nasional. Ditemukan pula beberapa kasus anak-anak yang putus sekolah karena ketiadaan biaya edukasi. Pekerja rumahan seharusnya menerima upah minimum yang berlaku sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang merupakan hak pekerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2002 tentang Ketenagakerjaan.

c. Ketiadaan jaminan sosial

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) memiliki tujuan untuk memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat. BPJS meliputi BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Pasal 14 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 menyatakan bahwa setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi peserta program jaminan sosial. Pasal 15 menyatakan bahwa pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta BPJS dengan program jaminan sosial yang diikuti. Lebih lanjut, persyaratan dan tata cara kepesertaan jaminan sosial diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 tentang Perubahan Kesembilan atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (PP 84/2013).

Fakta lapangan yang ditemukan adalah seluruh pekerja rumahan tidak diikutsertakan dalam program jaminan

sosial BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.<sup>6</sup> Bilamana pekerja memiliki BPJS Kesehatan, seringkali mereka mendaftarkannya sendiri. Ketiadaan BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan dikarenakan pekerja rumahan tidak dianggap sebagai seorang pekerja yang berhak mendapatkan hak atas jaminan sosial. Ketiadaan BPJS Kesehatan bagi pekerja rumahan berimplikasi kepada dikecualikannya pekerja rumahan dalam program jaminan kesehatan BPJS. Pekerja rumahan harus membiayai biaya klinik ataupun rumah sakitnya sendiri, bukan melalui fasilitas kesehatan yang merupakan mitra BPJS. Biaya obat yang harganya tidak murah pun harus ditanggung oleh pekerja rumahan.

Keadaan ini tentu memberatkan pekerja rumahan karena kecelakaan kerja seperti tangan terhantam palu, tersiram lem panas, penyumbatan saluran pernapasan dikarenakan bahan-bahan kimia dari bahan mentah berada di dalam rumah pekerja dan lain-lain tidak diakomodasi dengan BPJS Kesehatan maupun jaminan sosial kesehatan lainnya. Pekerja rumahan juga dikecualikan dari program jaminan kematian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua yang merupakan investasi bagi mereka di masa depan.

d. Ketiadaan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja

Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjamin hak setiap pekerja untuk memperoleh perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja dengan melakukan upaya

---

6 *Ibid.*

keselamatan dan kesehatan kerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal. Upaya yang dimaksud ditujukan untuk meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi. Aturan Kesehatan dan Keselamatan Kerja secara khusus juga dapat ditemukan di Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Di sini tempat kerja dalam Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 adalah setiap tempat dimana tenaga kerja bekerja, termasuk rumah pekerja. Dengan demikian, peraturan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja harus berlaku di rumah pekerja rumahan.

Pekerja rumahan seringkali bekerja dalam lingkungan yang rawan bagi kesehatan dan keselamatan dirinya serta keluarganya, mengingat karakteristik kerja rumahan yang mayoritas dilakukan di rumah pekerja. Contohnya adalah pekerja rumahan yang melakukan proses perekatan sol dengan alas sepatu di daerah Jakarta Utara. Mereka harus mencium bau lem yang pekat setiap harinya. Beberapa dari pekerja rumahan mengeluh mengenai kondisi pernafasan yang kian memburuk bagi dirinya dan keluarganya. Berdasarkan penelitian yang digunakan dalam naskah ini, pekerja rumahan menyatakan bahwa pemberi kerja tidak memberikan pelatihan kerja mengenai kesehatan dan keselamatan kerja. Pekerja rumahan juga tidak diinformasikan mengenai penggunaan alat pelindung

diri (APD) yang notabeneanya perlu digunakan ketika melakukan jenis-jenis pekerjaan tertentu. Pemberi kerja juga tidak menyediakan APD kepada pekerja rumahan, sehingga faktanya pekerja rumahan tidak menggunakan APD apapun karena tidak mau mengeluarkan biaya lebih dalam mengerjakan pekerjaannya yang kemudian berdampak kepada kesehatan mereka.

Jaminan kesehatan dan keselamatan kerja bagi pekerja rumahan dengan demikian menjadi sangat penting karena tempat kerjanya adalah tempat tinggalnya dan keluarganya. Pemberi kerja seharusnya melakukan upaya-upaya keselamatan dan kesehatan kerja yang hingga saat ini sangat kecil kemungkinannya untuk dapat ditemukan dalam sistem kerja rumahan di Indonesia.<sup>7</sup>

- e. Ketiadaan mekanisme penyelesaian perselisihan  
Perselisihan dalam suatu hubungan kerja merupakan suatu hal yang lumrah. Dalam konteks ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenal istilah perselisihan hubungan industrial. Bilamana terjadi pertentangan pendapat antara pekerja dan pengusaha terkait perselisihan hak maupun kepentingan serta pemutusan hubungan kerja, Pemerintah, pengusaha dan pekerja memiliki peran masing-masing untuk mencapai penyelesaian dari perselisihan tersebut, hal ini diatur sesuai dengan Pasal 102 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan lebih khusus dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun

---

7 *Ibid.*

2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pengaturan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial didasari oleh triangulasi kepentingan Pemerintah, pengusaha dan pemberi kerja.

Pekerja rumahan merupakan pekerja yang masuk ke dalam golongan pekerja yang dianggap tidak memiliki perjanjian kerja dan tidak berada dalam hubungan industrial (lihat tabel 4.1 Fakta Golongan Pekerja). Anggapan tersebut kemudian menceraub akses keadilan bagi pekerja rumahan di kala timbul perselisihan hak dengan pemberi kerjanya. Lembaga bipartit, tripartit dan Pengadilan Hubungan Industrial tidak dapat mengakomodasi pekerja yang dianggap tidak berada dalam suatu hubungan industrial. Realitanya, pekerja rumahan tidak dapat mengadvokasi haknya bila terjadi perselisihan mengenai hak-hak normatif yang seharusnya ia terima dan jika terjadi pemutusan hubungan kerja sewenang-wenang. Bentuk penyelesaian perselisihan yang terjadi sekarang adalah bila pemberi kerja beritikad baik untuk menyelesaikannya.

Ketiadaan mekanisme penyelesaian perselisihan bagi pekerja rumahan menunjukkan bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berlaku diskriminatif kepada pekerja rumahan. Mekanisme penyelesaian perselisihan harus diatur dan berlaku bagi semua pekerja untuk menjamin situasi kerja yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Seharusnya pekerja rumahan sebagai seorang pekerja

berhak mendapatkan akses keadilan dalam bentuk mekanisme penyelesaian perselisihan dalam hubungan kerjanya. Ketiadaan akses keadilan dan lemahnya posisi pekerja rumahan dalam hubungan kerja rumahan membuat pekerja rumahan berada dalam posisi yang rentan.

Meskipun hubungan industrial belum jelas dalam konteks kerja rumahan, pada bulan November 2018, Pengadilan Negeri Semarang melalui putusan 26/Pdt. Sus/PHI/2018/PN Smg menyatakan bahwa terdapat hubungan kerja antara pekerja rumahan dengan sebuah perusahaan sepatu yang menggunakan sistem kerja rumahan di Ungaran, Jawa Tengah. Putusan ini secara hukum mengakui adanya hubungan kerja serta hubungan industrial antara pekerja rumahan dengan pemberi kerja serta keterlibatan pemerintah. Putusan ini diharapkan menjadi tolok ukur pembentukan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Pekerja Rumahan agar akses keadilan (*access to justice*) untuk pekerja rumahan dapat terjamin.

f. Ketiadaan perlindungan maternal

Beberapa survey dan penelitian yang telah ada menemukan bahwa mayoritas pekerja rumahan adalah perempuan.<sup>8</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur beberapa hak normatif mengenai pekerja perempuan. Pasal 81 mengatur mengenai hak cuti haid / datang bulan yang lebih lanjut diatur dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama dan aturan perusahaan. Pasal

---

8 *Ibid.*

82 mengatur mengenai hak cuti melahirkan. Terdapat pula pasal-pasal lain yang mengatur mengenai hak pekerja perempuan seperti hak menyusui (Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 128 UU Nomor 39 Tahun 2009 tentang Kesehatan) hingga aturan kerja malam (Pasal 73 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Fakta yang ditemukan dari berbagai penelitian menunjukkan bahwa pekerja rumahan perempuan tidak mendapatkan hak-hak pekerja perempuan sebagaimana dijamin dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun Undang-Undang lain yang mengatur terkait hak pekerja perempuan. Para pekerja rumahan perempuan yang diwawancarai menyatakan bahwa mereka dan teman-temannya tidak pernah mendapat cuti haid. Pekerja rumahan perempuan yang tengah mengandung juga tetap bekerja tanpa mendapatkan hak cuti melahirkan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Para pekerja rumahan menyatakan bahwa mereka harus mengejar target produksi. Bila pekerja rumahan perempuan yang sedang melahirkan tidak bekerja, mereka khawatir pekerjaannya akan dialihkan kepada pekerja lain sehingga mereka kehilangan sumber pencahariannya. Para pekerja perempuan dengan demikian tetap melakukan pekerjaannya selama mengandung dan pasca melahirkan, meskipun terdapat resiko-resiko terhadap kesehatannya dan janinnya.



g. Keterlibatan pekerja anak

Pasal 68 hingga Pasal 75 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai pekerja anak. Anak dalam de nisi Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah mereka yang berumur di bawah 18 tahun. Pasal 69 Undang-Undang Ketenagakerjaan memperbolehkan anak berumur 13-15 tahun untuk bekerja selama sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Perlindungan anak, Undang-Undang lain yang berkaitan dan Peraturan Perundang-undangan lainnya. Lebih lanjut, terdapat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-235/MEN/2003 Tahun 2003 Tentang Jenis-Jenis Pekerjaan Yang Membahayakan Kesehatan, Keselamatan Atau Moral Anak.

Situasi kerja rumahan di Indonesia secara faktual melibatkan pekerja anak dalam beberapa kasus. Demi mengejar target, pekerja rumahan yang telah berkeluarga dan memiliki anak kerap kali meminta bantuan anaknya untuk membantu melakukan pekerjaan rumahan sebagaimana dispesi kasikan oleh pemberi kerja. Anak tersebut kemudian mendapatkan uang saku dari orang tuanya setelah membantu melakukan pekerjaan. Beberapa kasus juga menemukan bahwa terdapat pekerja anak memilih untuk bekerja bukan dengan orang tuanya untuk mendapatkan uang saku yang lebih banyak. Hal ini menimbulkan celah eksploitasi anak yang tidak sesuai dengan hukum

Indonesia yang telah merati kasi dan mengaksesi Konvensi tentang Hak-hak Anak.

Keterlibatan anak dalam sistem kerja rumahan dapat berdampak kepada tumbuh kembang anak karena mengurangi waktu bermainnya, waktu edukasi yang dibutuhkan anak dan kesehatan anak bilamana jenis kerja rumahan yang dikerjakannya dapat mempengaruhi kesehatan sik atau mentalnya sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tentang Jenis-Jenis Pekerjaan yang Membahayakan Kesehatan anak terkait bekerja di lingkungan yang berbahaya.

h. Hambatan membentuk serikat pekerja

Hak untuk berserikat dijamin dalam Pasal 28E ayat (3) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 Amandemen Keempat. Dalam konteks ketenagakerjaan, serikat pekerja diakui oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan lebih lanjut diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Keberadaan serikat pekerja merupakan bentuk implementasi hak konstitusional warga negara dalam memperjuangkan, melindungi dan membela kepentingan serta kesejahteraan pekerja beserta keluarganya. Kebebasan berserikat juga menunjukkan sistem demokrasi yang sehat.

Mengingat karakteristik sistem kerja rumahan yang notabeneanya tersebar secara geogra s, pekerja rumahan menghadapi hambatan untuk

berserikat dan menyampaikan pendapatnya secara kolektif. Sebetulnya, setiap pekerja rumahan yang bekerja di bawah suatu perusahaan, terlepas dari pengerjaan pekerjaan tersebut dilakukan di mana, dapat membentuk serikat pekerja dan hal tersebut dijamin oleh Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja. Namun, kenyataannya tidak semua pekerja rumahan berserikat. Karakteristik kerja rumahan yang tersebar dan tidak terorganisir merupakan tantangan yang harus dihadapi pekerja rumahan dalam berserikat. Ketidaktahuan akan hak dan manfaat berserikat membuat pekerja rumahan enggan berserikat. Penedukasian dan peningkatan inisiatif berserikat dari dan untuk pekerja rumahan dapat berdampak besar dalam meningkatkan posisi tawar pekerja yang secara subsekuen dapat meningkatkan kualitas hidup pekerja rumahan secara kolektif.

i. Bekerja dalam waktu yang panjang

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur ketentuan mengenai waktu kerja. Pasal 77 ayat (2) menyatakan bahwa waktu kerja yang harus dilaksanakan oleh pengusaha adalah 7 (tujuh) jam per hari dan 40 (empat puluh) jam per minggu untuk enam hari kerja, atau 8 (delapan) jam per hari dan 40 (empat puluh) jam per minggu untuk lima hari kerja. Bilamana pengusaha mempekerjakan pekerja melebihi ketentuan tersebut, harus tercapai kesepakatan dan dibayarkan upah lembur sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja

dan Transmigrasi Nomor KEP. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Beberapa penelitian telah mengidentifikasi bahwa pekerja rumahan kerap kali bekerja melebihi batas ketentuan waktu kerja yang diatur dalam Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Contohnya pekerja rumahan yang melakukan proses perajahan dan penjahitan tas kain perca batik di Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan hasil observasi, pekerja rumahan yang merajah dan menjahit tas perca batik menyatakan bahwa mereka kerap kali bekerja hingga 10 jam per hari (tidak secara terus-menerus) untuk mengejar target produksi. Bila target produksi tidak tercapai, muncul konsekuensi yang dapat berakhir dengan tidak diberikannya pekerjaan di kemudian hari dari pemberi kerja kepada pekerja rumahan. Penelitian-penelitian menemukan fakta bahwa pekerja rumahan bekerja lebih dari ketentuan waktu kerja untuk mengejar target produksi yang telah ditentukan oleh pemberi kerja.

- j. Menanggung sebagian biaya produksi dan risiko  
Proses produksi merupakan kegiatan yang mengombinasikan faktor-faktor produksi untuk menghasilkan suatu produk/jasa. Faktor-faktor produksi dapat dilihat dari berbagai variabel, di antaranya adalah tenaga kerja, kapital, bahan mentah, waktu, tempat, dst. Biaya produksi dengan demikian memiliki de nisi sebagai biaya-biaya yang timbul dan dikeluarkan dalam proses produksi yang meliputi semua beban yang ditanggung oleh produsen untuk

menghasilkan suatu barang atau jasa. Dalam biaya produksi, biaya tenaga kerja sebagai pelaku utama produksi harus sudah termasuk dan diperhitungkan dalam menentukan biaya produk atau jasa. Idealnya, pekerja rumahan tidak dibebani biaya produksi. Beban produksi termasuk alat produksi seharusnya ditanggung oleh pemberi kerja.

Fakta empiris yang ditemukan adalah bahwa pekerja rumahan harus membeli sebagian peralatan yang diperlukan untuk memproduksi suatu barang, contohnya adalah membeli gunting, kuas, lem, dst. Biaya-biaya operasional seperti listrik dan air yang digunakan dalam mengerjakan pekerjaan juga ditanggung oleh pekerja rumahan.

## 2. Pengusaha

Ketiadaan kepastian hukum mengenai sistem kerja rumahan di Indonesia juga memberikan persoalan bagi pengusaha. Berikut adalah beberapa persoalan yang dihadapi oleh pengusaha:

- a. Kontradiksi penggunaan sistem kerja rumahan dikarenakan adanya instrumen-instrumen global (*international framework of agreement, code of conduct*) Instrumen-instrumen global seperti *International Framework of Agreement, International Labour Standards, Code of Conduct, OECD Guidelines for Multinational Enterprises, etc.* memberikan kewajiban bagi perusahaan untuk memenuhi hak-hak pekerjanya (*hingga end-workers* termasuk pekerja rumahan). Pada

kenyataannya, Indonesia belum merati kasi konvensi ILO nomor 177 tentang Kerja Rumahan dan belum ada peraturan yang mengatur mengenai sistem kerja rumahan di Indonesia sehingga tidak ada kepastian hukum mengenai hak-hak pekerja rumahan di Indonesia. Dengan demikian, pengusaha menghadapi kesulitan untuk memenuhi hak-hak pekerja rumahan yang secara subsekuen tidak mematuhi aturan-aturan instrumen global.

b. Kekhawatiran akan penyelewengan dan penyelundupan hukum

Bentuk hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja rumahan hingga sekarang belum diatur secara spesi k. Hal ini menyebabkan munculnya kekhawatiran dari pengusaha untuk menggunakan sistem kerja rumahan di Indonesia. Bentuk hubungan kerja yang berada dalam zona abu-abu antara pengusaha dengan pekerja saling merugikan kedua belah pihak.

Beberapa kasus yang ditemukan menunjukkan bahwa beberapa pengusaha tidak menggunakan sistem kerja rumahan karena Indonesia belum mengatur lebih lanjut mengenai sistem kerja rumahan. Ditemukan pula kasus dimana pengusaha memberhentikan pekerja rumahan karena diketahui subkontraktor mereka menggunakan sistem kerja rumahan yang tidak diperbolehkan dalam SOP perusahaan.

Pengusaha yang memiliki peran untuk memperluas lapangan kerja di Indonesia menjadi kebingungan untuk menggunakan sistem kerja rumahan dan mempekerjakan pekerja rumahan bila tidak ada

peraturan yang mengatur secara jelas legalitas sistem kerja rumahan di Indonesia.

- c. Kekhawatiran penggunaan bahan produksi untuk produk lain di luar kesepakatan dan loyalitas pekerja Secara faktual, pekerja rumahan tidak membeli bahan produksinya sendiri, mereka mengambil bahan tersebut dari pemberi kerja (baik secara langsung maupun melalui perantara). Pada umumnya, sisa bahan produksi yang diberikan oleh pemberi kerja harus dikembalikan kepada pemberi kerja. Pengembalian tersebut dilakukan guna mengantisipasi penggunaan bahan produksi dari satu perusahaan untuk produk perusahaan lainnya.

Pekerja rumahan juga pada umumnya tidak menerima pekerjaan hanya dari satu pemberi kerja, melainkan dari beberapa pemberi kerja untuk mencukupi kebutuhannya. Ketiadaan perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja rumahan menimbulkan kerancuan bilamana terjadi perselisihan. Bentuk hubungan kerja rumahan yang dianggap tidak berada dalam suatu hubungan industrial menghilangkan akses keadilan bagi pengusaha maupun pekerja rumahan terkait mekanisme penyelesaian perselisihan. Pengusaha tidak dapat menuntut ganti rugi melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan begitu pula pekerja rumahan yang tidak dipenuhi hak-haknya sebagai seorang pekerja.

Pengusaha juga menghadapi masalah loyalitas pekerja yang notabenehnya mengambil pekerjaan tidak hanya dari satu pemberi kerja. Pembentukan aturan

mengenai sistem kerja rumahan akan memberikan jaminan hukum bagi pengusaha dalam menggunakan sistem kerja rumahan dalam bentuk ketersediaan tenaga kerja yang meningkatkan produktivitas kerja dan mendukung iklim usaha.

### 3. Pemerintah

Dalam skema sistem kerja rumahan, Pemerintah menghadapi beberapa persoalan yang sifatnya administratif maupun substantif. Peran Pemerintah belum tampak secara nyata dalam sistem kerja rumahan sehingga menimbulkan beberapa persoalan yaitu:

#### a. Ketiadaan data pekerja rumahan

Hingga sekarang, belum terdapat data yang komprehensif mengenai jumlah pekerja rumahan yang tersebar di seluruh penjuru Indonesia. Badan Pusat Statistik belum memiliki data mengenai sistem kerja rumahan. Hal ini dikarenakan isu pekerja rumahan merupakan isu yang tidak terlihat namun memberikan dampak nyata. Hal ini yang menyebabkan pekerja rumahan dikatakan pekerja yang tidak terlihat (*invisible worker*).

#### b. Ketiadaan data pengusaha yang menggunakan sistem kerja rumahan

Selain ketiadaan data mengenai pekerja rumahan, pendataan mengenai data pengusaha yang menggunakan sistem kerja rumahan juga belum ditemukan. Pekerja rumahan seringkali tidak mengetahui siapa pemberi kerja sesungguhnya karena mereka hanya mendapatkan



pekerjaan dari perantara. Seringkali pekerja rumahan hanya mengetahui merk dari produk yang mereka kerjakan, tapi tidak mengetahui dengan siapa mereka memiliki hubungan kerja.

- c. Ketiadaan fungsi pengawasan sistem kerja rumahan  
Ketiadaan pendataan pekerja rumahan dan pengusaha yang menggunakan sistem kerja rumahan berdampak kepada ketiadaan fungsi pengawasan sistem kerja rumahan yang merupakan peran penting Pemerintah dalam menjamin pemenuhan hak-hak pekerja rumahan. Ketiadaan fungsi pengawasan menyebabkan timbulnya kerentanan eksploitasi pekerja rumahan dalam penggunaan sistem kerja rumahan. Peraturan mengenai sistem kerja rumahan akan memberikan kewajiban pendataan pihak-pihak yang terlibat dalam sistem kerja rumahan dan faktor-faktor penting yang perlu didata dalam sistem kerja rumahan. Pendataan dan pengawasan sistem kerja rumahan akan meningkatkan keberlangsungan produksi dan iklim usaha sesuai dengan hukum yang berlaku.

### **3.1.1 Perbandingan dengan Negara ailand**

Fenomena sistem kerja rumahan ditemukan di berbagai belahan dunia sejak bertahun-tahun lalu. Tantangan dan permasalahan yang dihadapi di masing-masing Negara memiliki keunikan tersendiri. Sistem kerja rumahan ditemukan di salah satu Negara Asia Tenggara lainnya yaitu ailand. Di tahun 2018, populasi penduduk di ailand telah mencapai angka 69,214,429 jiwa<sup>9</sup>

---

9 Worldometers, *Thailand Population*, <http://www.worldometers.info/world-population/thailand-population/>.

dengan total tenaga kerja (berumur lebih dari 15 tahun) mencapai sekitar 55,920,000 jiwa.<sup>10</sup> Negara Thailand dan Indonesia keduanya merupakan anggota International Labour Organization yang belum merati kasi maupun menandatangani Konvensi 177 tentang Kerja Rumahan. Namun demikian, semenjak tahun 2010, Thailand telah menerbitkan produk hukum setara dengan Undang-Undang di Indonesia tentang Perlindungan Pekerja Rumahan (Thailand *Home Workers Protection Act B.E. 2553 (2010)*).<sup>11</sup> Tabel di bawah akan menunjukkan poin-poin penting dari peraturan tersebut.

**Tabel 3.1. Peraturan tentang Perlindungan Pekerja Rumahan di Thailand<sup>12</sup>**

Bab	Substansi Pengaturan
De nisi	<p>Pasal 3</p> <p>“Kerja Rumahan” adalah pekerjaan yang diberikan oleh pemberi kerja dalam suatu perusahaan industrial kepada pekerja rumahan untuk diproduksi atau dikerjakan di luar dari tempat pemberi kerja atau pekerjaan lain sebagaimana dispesifikasi oleh peraturan Menteri.</p> <p>“Pekerja Rumahan” adalah seseorang atau sekelompok orang yang sepakat dengan pemberi kerja untuk menerima pekerjaan yang dilaksanakan di rumah.</p> <p>“Pemberi Kerja” adalah seorang pengusaha yang secara langsung maupun melalui agen atau bertindak sebagai subkontraktor, sepakat untuk mempekerjakan pekerja rumahan dengan kerja rumahan.</p>

10 *Summary of the labour survey in Thailand: May 2017*, [http://www.nso.go.th/sites/2014en/Lists/NewsUpdate/Attachments/35/sumary%20laborMay60Eng%20\(1\).pdf](http://www.nso.go.th/sites/2014en/Lists/NewsUpdate/Attachments/35/sumary%20laborMay60Eng%20(1).pdf).

11 Thailand, *Home Workers Protection Act B.E. 2553*, 2010.

12 *Ibid.*

Bab	Substansi Pengaturan
	<p>“Komite” adalah komite perlindungan pekerja rumahan.</p> <p>“Inspektur Ketenagakerjaan” adalah seseorang dari administrasi pusat, provinsi maupun lokal yang ditunjuk oleh Menteri untuk bertindak sesuai dengan peraturan ini.</p> <p>“Direktur Jenderal” adalah Direktur Jenderal dari Departemen Perlindungan Pekerja dan Kesejahteraan</p> <p>Pasal 4 “Menteri” adalah Menteri Ketenagakerjaan</p>
I - Umum	<p>Pasal 5 Perlindungan atas hak dalam peraturan ini tidak menihilkan hak pekerja rumahan yang dijamin dalam peraturan lain.</p> <p>Pasal 7 Perselisihan antara pemberi kerja dengan pekerja rumahan merupakan yurisdiksi Pengadilan Hubungan Industrial.</p>
II - Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja dan Pekerja Rumahan	<p>Pasal 9 Pemberi kerja mempersiapkan kontrak kerja. Satu salinan diberikan kepada pekerja rumahan dan satu salinan disimpan di kantor pemberi kerja agar siap dimintakan oleh Inspektur Ketenagakerjaan bila dibutuhkan.</p> <p>Pasal 10 Pemutusan Hubungan Kerja tidak boleh dilakukan bila kerja rumahan belum selesai atau dalam tahap negosiasi, kecuali didasarkan oleh kesalahan pekerja rumahan atau keadaan lain yang membuat pemutusan hubungan kerja tidak terelakkan dengan pemberi kerja memberikan upah kepada pekerja rumahan.</p>

Bab	Substansi Pengaturan
	<p data-bbox="346 180 423 204"><b>Pasal 11</b></p> <p data-bbox="346 217 932 424">Pekerja rumahan dapat meminta perpanjangan waktu pengerjaan kerja rumahan kepada pemberi kerja. Bilamana tidak terjadi kesepakatan perpanjangan waktu dengan pemberi kerja dan dapat timbul kerugian bagi pemberi kerja, pemberi kerja memiliki hak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dan memberikan pekerjaan tersebut kepada orang lain.</p> <p data-bbox="346 469 423 493"><b>Pasal 14</b></p> <p data-bbox="346 505 900 676">Pemberi kerja dilarang untuk meminta atau menerima jaminan pelaksanaan pekerjaan atau kerusakan tambahan terkait dengan kerja rumahan yang dilakukan pekerja rumahan, kecuali dalam keadaan yang dapat menimbulkan kerugian bagi pemberi kerja.</p> <p data-bbox="346 721 423 745"><b>Pasal 15</b></p> <p data-bbox="346 758 857 820">Pekerja rumahan harus mengembalikan bahan mentah bilamana disediakan oleh pemberi kerja.</p>
III - Remunerasi	<p data-bbox="346 839 423 863"><b>Pasal 16</b></p> <p data-bbox="346 876 889 975">Upah yang diberikan kepada pekerja rumahan tidak boleh kurang daripada yang telah ditetapkan dalam peraturan perlindungan pekerja.</p> <p data-bbox="346 1019 423 1043"><b>Pasal 17</b></p> <p data-bbox="346 1056 932 1155">Upah diberikan saat pengantaran pekerjaan atau sesuai dengan kesepakatan, namun tidak boleh melebihi waktu dari 7 hari sejak pengantaran pekerjaan.</p> <p data-bbox="346 1200 423 1224"><b>Pasal 19</b></p> <p data-bbox="346 1236 889 1299">Pemberi kerja tidak boleh mengurangi upah kecuali untuk deduksi:</p> <ol data-bbox="397 1311 889 1410" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="397 1311 493 1335">1. pajak</li> <li data-bbox="397 1348 889 1410">2. biaya lain sebagaimana diwajibkan hukum yang berlaku</li> </ol>

Bab	Substansi Pengaturan
	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. kompensasi atas kerugian yang dialami pemberi kerja atas kesalahan pekerja rumahan yang telah disepakati pekerja rumahan</li> <li>4. biaya kerugian atau penalti akibat keterlambatan pengerjaan kerja rumahan yang telah disepakati pekerja rumahan.</li> </ol>
IV - Kesehatan dan Keselamatan Kerja	<p>Pasal 20 Siapapun dilarang mempekerjakan perempuan hamil dan anak dibawah umur 15 tahun dalam lingkungan pekerjaan yang berbahaya bagi mereka. Lingkungan yang berbahaya diatur lebih lanjut dalam peraturan Menteri.</p> <p>Pasal 21 Siapapun dilarang mempekerjakan pekerja rumahan dalam kondisi</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. lingkungan dengan material berbahaya sebagaimana diatur dalam peraturan yang berlaku</li> <li>2. lingkungan kerja yang menggunakan peralatan yang membahayakan pekerja</li> <li>3. lingkungan kerja yang melibatkan suhu panas dan dingin yang ekstrem</li> <li>4. lainnya yang dapat membahayakan kesehatan, keamanan atau kualitas lingkungan.</li> </ol> <p>Pasal 22 Pemberi kerja dilarang untuk menimbulkan atau memberikan bahan mentah, peralatan atau bahan lain untuk performa kerja yang berbahaya bagi pekerja rumahan, penghuni rumah, pengunjung bisnis termasuk komunitas dan lingkungan sekitar.</p>

Bab	Substansi Pengaturan
	<p>Pasal 23</p> <p>Pemberi kerja harus memberikan informasi atas risiko dari bahan mentah, peralatan atau bahan lain yang dilibatkan dalam kerja rumahan dan memberikan informasi proteksi terhadap risiko tersebut. Pekerja rumahan harus menggunakan peralatan untuk melindungi risiko tersebut yang disediakan pemberi kerja dan dikembalikan setelah pekerjaan telah selesai.</p> <p>Pasal 24</p> <p>Pemberi kerja bertanggung jawab atas biaya medis, rehabilitasi dan pemakaman bilamana pekerja yang berhadapan dengan risiko menjadi sakit, mengalami disabilitas atau meninggal karena penggunaan bahan mentah, peralatan atau bahan lain dalam mengerjakan kerja rumahan atau dikarenakan kegagalan pemberi kerja dalam menyediakan proteksi dan peralatan keamanan bagi pekerja rumahan.</p>
V - Komite Perlindungan Kerja Rumahan	<p>Pasal 25</p> <p>Wajib adanya pembentukan Komite Perlindungan Pekerja Rumahan yang terdiri dari</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sekretaris departemen Ketenagakerjaan sebagai ketua Komite</li> <li>2. 5 anggota eksekutif yang terdiri dari Direktur Jenderal Departemen Ketenagakerjaan, perwakilan Kementerian Kesehatan Umum, Kementerian Perindustrian, Departemen Administrasi Provinsi dan Daerah</li> <li>3. Maksimal 3 orang anggota terkualifikasi yang dipilih oleh Menteri, di antaranya adalah para ahli dalam kerja rumahan dan minimal salah seorangnya merupakan representasi Lembaga Swadaya Masyarakat</li> <li>4. 3 anggota Komite yang merupakan representasi dari pemberi kerja yang ditentukan oleh mereka sendiri</li> <li>5. 3 anggota Komite yang merupakan pekerja rumahan yang ditentukan oleh mereka sendiri</li> </ol>

Bab	Substansi Pengaturan
	<p data-bbox="317 172 395 199"><b>Pasal 28</b></p> <p data-bbox="317 209 863 236">Komite akan memiliki kekuatan dan tugas sebagai berikut:</p> <ol data-bbox="338 245 902 1066" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="338 245 902 491">1. Menawarkan rekomendasi dan opini kepada Menteri yang bersangkutan terkait kebijakan terhadap perlindungan, promosi dan pengembangan pekerja rumahan, ukuran pengembangan kapasitas pekerja, ukuran perlindungan terhadap risiko, penyakit atau kematian dari pekerjaan dan perlindungan hak dan keuntungan pekerja rumahan</li> <li data-bbox="338 501 902 596">2. Menawarkan rekomendasi kepada Menteri terkait pembuatan peraturan menteri, noti kasi untuk pengimplementasian peraturan ini</li> <li data-bbox="338 606 902 633">3. Menentukan tingkat pengupahan dari kerja rumahan</li> <li data-bbox="338 643 902 818">4. Mendorong pemberi kerja dan pekerja rumahan dalam membuat panduan performa kerja yang baik dan promosi dari kerjasama dan koordinasi antara instansi pemerintahan, pihak swasta dan organisasi lain yang berkaitan dengan kerja rumahan</li> <li data-bbox="338 828 902 1003">5. Memonitor kerja rumahan atas setiap pihak yang terlibat dan menyajikan laporan hasil pengawasan tersebut kepada kabinet Menteri minimal satu tahun sekali dan membuat laporan tersebut dapat diakses publik</li> <li data-bbox="338 1013 902 1066">6. Melakukan tindakan lain sebagaimana dimandatkan hukum sebagai kekuatan dan tugas Komite</li> </ol> <p data-bbox="317 1075 863 1177">Catatan: (3) tingkat pengupahan tidak boleh lebih rendah dari para pekerja sebagaimana dilindungi Undang-Undang Perlindungan Pekerja</p> <p data-bbox="317 1219 395 1246"><b>Pasal 31</b></p> <p data-bbox="317 1256 889 1319">Anggota Komite atau sub Komite yang didelegasikan Komite berhak untuk:</p> <ol data-bbox="366 1329 898 1393" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="366 1329 898 1393">1. Memasuki wilayah operasional bisnis atau kantor pemberi kerja saat jam kerja untuk penggalian fakta</li> </ol>

Bab	Substansi Pengaturan
	<p>2. Mengeluarkan surat pemanggilan untuk permintaan keterangan atau untuk dokumen yang dianggap diperlukan Komite</p>
<p>VI - Pengajuan dan Perlindungan Petisi</p>	<p>Pasal 33            Dalam kejadian pemberi kerja gagal memberikan upah pekerja rumahan atau tidak mematuhi peraturan ini, pekerja rumahan berhak mengajukan petisi kepada Inspektur Ketenagakerjaan</p> <p>Pasal 34            Setelah menerima petisi, Inspektur Ketenagakerjaan akan melakukan investigasi selama 30 hari sejak penerimaan petisi. Bila pelanggaran telah terbukti dari investigasi, Inspektur Ketenagakerjaan akan memerintahkan pemberi kerja untuk menjalankan kewajibannya dalam waktu 30 hari semenjak hal tersebut diberitahukan kepada pemberi kerja dan pekerja rumahan. Bilamana petisi tidak terbukti, Inspektur Ketenagakerjaan akan memberikan bukti tertulis kepada pengaju petisi</p> <p>Pasal 35            Pemberi kerja dan pekerja rumahan dapat mengajukan banding atas putusan Inspektur Ketenagakerjaan ke Pengadilan Hubungan Industrial dalam waktu paling lambat 30 hari semenjak putusan Inspektur Ketenagakerjaan diketahui para pihak.</p>
<p>VII - Inspektur Ketenagakerjaan</p>	<p>Pasal 37            Inspektur Ketenagakerjaan memiliki kekuatan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memasuki perusahaan atau kantor pemberi kerja atau tempat kerja pekerja rumahan saat waktu kerja untuk menginspeksi kondisi kerja dari pekerja rumahan dan mengumpulkan fakta, foto, salinan dokumen terkait kerja rumahan atau untuk pembayaran upah</li> </ol>



Bab	Substansi Pengaturan
	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Mengumpulkan sampel dari bahan mentah atau produk untuk menganalisa keamanan dalam bekerja atau mengumpulkan fakta terkait lainnya</li> <li>3. Mengirimkan surat pemanggilan kepada setiap orang untuk dimintakan keterangannya atau untuk mengirimkan dokumen atau bahan sebagaimana dianggap dibutuhkan</li> <li>4. Mengeluarkan perintah tertulis yang memerintahkan pemberi kerja atau pekerja rumahan untuk mematuhi aturan ini.</li> </ol> <p>Pasal 38 Banding terhadap putusan Inspektur Ketenagakerjaan diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial dalam jangka waktu tidak lebih lambat dari 30 hari semenjak putusan Inspektur Ketenagakerjaan diketahui.</p>
VIII - Sanksi	Pasal-pasal yang berkaitan dengan sanksi pidana seperti kurungan dan denda.

ailand yang belum merati kasi Konvensi 177 tentang Kerja Rumahan telah membuat terobosan hukum terkait dengan sistem kerja rumahan yang merupakan kebutuhan hukum masyarakat ailand. Selain dari peraturan mengenai perlindungan pekerja rumahan sebagaimana diuraikan tabel di atas, ailand juga memiliki kebijakan terkait jaminan sosial bagi pekerja rumahan yang dikenal sebagai Kebijakan Jaminan Sosial (*Social Protection Policy*) yang terbit pada tahun 2011. Akses kepada jaminan kesehatan bagi para pekerja rumahan dan pekerja sektor non-formal di ailand mengacu kepada tiga jenis jaminan kesehatan: Skema Jaminan Sosial (*Social Security Scheme*), Sistem Kesehatan Universal (*Universal Healthcare System*) dan Pusat Kesehatan

Komunitas (*Healthcare Center in Communities*). Pionir jaminan kesehatan ailand bagi pekerja rumahan dan pekerja sektor non-formal adalah Sistem Kesehatan Universal dengan program Skema Kesehatan 30 Baht (*30 Baht Healthcare Scheme*). Jaminan kesehatan tersebut memberikan akses jaminan sosial bagi pekerja rumahan dalam sistem jaminan kesehatan nasional dan Pemerintah memiliki kewajiban untuk memberikan subsidi sebesar 30 Baht per bulannya kepada pekerja rumahan dan pekerja sektor non-formal lainnya.

### **3.1.2 Perbandingan dengan Negara Filipina**

Pada tahun 1992, Negara Filipina telah mengakui keberadaan pekerja rumahan dengan mengesahkan *Department Order No. 05-92* mengenai Aturan Implementasi Buku III dari *Labor Code on Employment of Homeworkers*.<sup>13</sup> Aturan tersebut merupakan aturan turunan dari Undang-Undang Perburuhan di Filipina. Filipina telah memberikan perlindungan kepada pekerja rumahan di Negeranya beberapa tahun sebelum ILO menerbitkan Konvensi 177 tentang Kerja Rumahan. Tabel di bawah akan menunjukkan poin-poin penting dari peraturan tersebut.

---

13 e Philippines, *Department Order No. 05-92 Rule XIV of The Rules Implementing Book III of The Labor Code on Employment of Homeworkers*.

Tabel 3.2 Peraturan tentang Pekerja Rumahan di Filipina<sup>14</sup>

Pasal	Substansi Pengaturan
1 – Cakupan Umum	Aturan ini berlaku bagi siapapun yang melakukan kerja rumahan industrial kepada pemberi kerja, kontraktor atau subkontraktor.
2 – De nisi	<p>(a) “Kerja Rumahan Industrial” adalah sistem produksi dimana pekerjaan yang diberikan oleh pemberi kerja / kontraktor dikerjakan di rumah. Material bisa disediakan atau tidak disediakan oleh pemberi kerja / kontraktor.</p> <p>(b) “Pekerja Rumahan Industrial” adalah seorang pekerja yang melakukan kerja rumahan industrial.</p> <p>(c) “Pemberi Kerja” adalah individual atau badan yang bagi keuntungan dirinya sendiri atau orang lain yang berada di luar Filipina, secara langsung maupun tidak langsung, melalui karyawan, agen, kontraktor, subkontraktor atau orang lainnya:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) Mengerjakan barang yang dilakukan di rumah sesuai dengan direksi yang diberikan;</li> <li>(2) Menjual barang dengan tujuan agar diproses di rumah dan kemudian dibeli kembali setelah proses tersebut selesai</li> </ol> <p>(d) “Kontraktor” atau “Subkontraktor” adalah siapapun yang demi keuntungan pemberi kerja, mengantarkan atau menyebabkan suatu produk untuk diantarkan kepada pekerja rumahan untuk dikerjakan di rumahnya yang selanjutnya dikembalikan atau didistribusikan sesuai dengan arahan pemberi kerja.</p>
3 – Hak Berserikat	Pekerja rumahan memiliki hak untuk berserikat sesuai aturan yang berlaku.

14 *Ibid.*

Pasal	Substansi Pengaturan
4 – Pendaftaran Organisasi	Ketentuan mendaftarkan organisasi / serikat pekerja rumahan.
5 – Registrasi Pemberi Kerja, Kontraktor dan Subkontraktor	Pemberi kerja, kontraktor dan subkontraktor dalam peraturan harus meregistrasikan dirinya.
6 – Pengupahan	“Pengupahan Kerja Rumahan” Pembayaran dilakukan segera setelah barang sudah diserahkan kepada pemberi kerja, kontraktor ataupun subkontraktor.
7 – Standard Harga	“Standard Harga” Standard <i>output</i> atau <i>piece rate</i> ditentukan melalui: <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) Studi Waktu dan Gerak (<i>time and motion studies</i>);</li> <li>(b) Kesepakatan individual / kolektif antara pemberi kerja dengan pekerja rumahan yang disetujui oleh <i>Labor or Employment Secretary</i>;</li> <li>(c) Konferensi tripartite antara perwakilan pemberi kerja, serikat pekerja yang dibuat oleh Sekretaris Ketenagakerjaan.</li> </ul>
8 – Pengurangan Upah	Ketentuan mengenai pengurangan upah yang dapat dilakukan secara sah oleh pemberi kerja.
9 – Kondisi Pembayaran Upah	Ketentuan mengenai pengecekan kualitas pekerjaan ( <i>quality control</i> ) dan pekerjaan yang tidak memuaskan.
10 – Penegakan Hukum	Direktur Regional memiliki wewenang untuk memerintahkan agar aturan ini diimplementasikan serta mengatur mengenai sanksi denda terhadap pelanggaran dalam aturan ini.
11 – Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja, Kontraktor dan Subkontraktor	“Kewajiban Pemberi Kerja, Kontraktor dan Subkontraktor” <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontrak kerja disediakan pemberi kerja;</li> <li>• Bila Kontraktor / Subkontraktor gagal memenuhi pembayaran upah pekerja</li> </ul>

Pasal	Substansi Pengaturan
	rumahan, kewajiban dianggap merupakan tanggung jawab pemberi kerja dan kontraktor / subkontraktor, hingga tahap seperti pekerja dipekerjakan langsung oleh pemberi kerja; Pemberi kerja, kontraktor atau subkontraktor harus menjamin keamanan dan kesehatan kondisi kerja di tempat kerja pekerja rumahan.
12 – Pekerja Anak	Ketentuan mengenai pekerja anak disesuaikan dengan <i>Child and Youth Welfare Code</i> .
13 – Larangan Kerja Rumahan	“Larangan Kerja Rumahan” Tidak ada kerja rumahan yang diperbolehkan menggunakan: <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) Bahan peledak, petasan dan yang sejenisnya;</li> <li>(2) Narkotika dan racun;</li> </ul> Barang lainnya yang mengandung racun.
14 – Asistensi kepada Organisasi Pekerja Rumahan, Pemberi Kerja, Subkontraktor dan Kontraktor yang Terdaftar	Bantuan teknis yang dapat difasilitasi oleh pemerintah kepada organisasi yang terdaftar seperti pinjaman, informasi, akses kepada studi waktu dan gerak yang menentukan standard kelayakan harga, pelatihan, dst.
15 – Efek Peraturan terhadap Peraturan Lainnya	Aturan ini tidak mereduksi hak dan kewajiban lain sebagaimana diatur dalam peraturan lainnya.
16 – Keberlakuan	Aturan ini berlaku segera setelah 15 hari dipublikasikannya dalam Koran umum.

Pengalaman ailand dan Filipina merupakan bukti nyata terobosan hukum terkait sistem kerja rumahan yang dapat dipelajari lebih lanjut di Indonesia agar dapat menjadi contoh pembentukan peraturan mengenai sistem kerja rumahan yang implementatif dan sesuai dengan kebutuhan hukum masyarakat Indonesia.

## **3.2 Evaluasi dan Analisis Peraturan Perundang-undangan dengan Hukum Positif**

Sub-bab ini memberikan kajian yang bertujuan untuk mengharmonisasikan dan menjawab persoalan hukum masyarakat demi memberikan kepastian hukum mengenai sistem kerja rumahan, serta memberikan kejelasan status dan perlindungan pekerja rumahan sebagai seorang pekerja yang maka dari itu berhak atas perlindungan dan pemenuhan hak-hak pekerja sesuai Undang-Undang sebagai berikut:

### **1. Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen Keempat**

Indonesia merupakan Negara hukum. Hal ini didasari oleh Pasal 1 ayat (3) UUD 1945 Amandemen Keempat dan maka dari itu setiap kegiatan dan aktivitas masyarakat serta Pemerintah harus dilandasi oleh hukum. Peran setiap elemen masyarakat menjadi penting dalam penegakan hukum yang ada di Indonesia. Pemerintah memiliki peran sebagai corong aspirasi masyarakat dalam membuat produk hukum dan mengimplementasikannya untuk mencapai kesejahteraan umum yang merupakan amanat konstitusi dan juga tujuan Negara Indonesia sebagaimana diproklamirkan dalam Pembukaan UUD NRI 1945. Masyarakat pun memiliki peranan penting sebagai pengawas dari produk-produk yang dikeluarkan oleh Pemerintah, bahkan masyarakat dapat menjadi kontributor untuk membantu pembentukan struktur dan kultur hukum di Indonesia agar sesuai dengan kebutuhan hukum masyarakat.

Dalam konteks ketenagakerjaan, Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 Amandemen Keempat menjamin hak setiap warga negara Indonesia atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Pasal 28D ayat (2) menjamin hak warga negara

Indonesia untuk bekerja dan mendapatkan imbalan secara adil dan layak dalam hubungan kerja. Dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya, manusia bekerja. Setiap manusia berhak untuk bekerja dan mendapatkan imbalan secara adil dan layak untuk penghidupannya sesuai dengan hak dan kewajiban yang diembannya. Dengan demikian, hak untuk bekerja adalah hak konstitusional warga negara. Maka dari itu setiap pekerja, termasuk pekerja rumahan memiliki hak untuk bekerja dan mendapat imbalan secara adil dan layak sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 Amandemen Keempat. Ketentuan mengenai mendapatkan imbalan secara adil dan layak diatur lebih lanjut secara spesi k dalam Undang-Undang yang mengatur tentang Ketenagakerjaan.

UUD 1945 Amandemen Keempat juga menjamin kesetaraan setiap warga Negara Indonesia di mata hukum dalam artian tidak ada bentuk perlakuan diskriminatif yang diperbolehkan dalam hukum. Jaminan kesetaraan di mata hukum tertera dalam Pasal 27 ayat (1) dan 28D ayat (1) UUD 1945 Amandemen Keempat. Keberadaan hukum memegang peranan penting dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, terutama di Indonesia yang merupakan Negara hukum. Dalam konteks ketenagakerjaan, setiap pekerja memiliki hak yang sama di mata hukum, dalam artian setiap orang yang merupakan pekerja berhak untuk dilindungi dan dipenuhi hak-haknya sesuai dengan hukum yang berlaku. Setiap pekerja berhak atas perlindungan dan pemenuhan hak-hak pekerjaanya tanpa memandang perbedaan suku, etnis, ras, golongan, agama maupun kepercayaan, gender serta perbedaan status sosial ekonomi.

Berdasarkan elaborasi Pasal 1 ayat (3), Pasal 27 ayat (1) dan (2) serta Pasal 28D ayat (1) dan (2) UUD 1945 Amandemen Keempat, Indonesia sebagai Negara hukum wajib melaksanakan amanat konstitusi untuk mengatur sistem kerja rumahan yang merupakan kebutuhan hukum masyarakat dalam iklim industri modern dan menjamin perlindungan hak pekerja rumahan.

2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Kajian sistem kerja rumahan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi bagian terpenting dalam menentukan status dan kedudukan sistem kerja rumahan dalam hukum ketenagakerjaan nasional, serta mengidentifikasi kemungkinan adanya benturan ataupun tumpang tindih aturan yang ada dengan rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Pekerja Rumahan.

**Tabel 3.2 Matriks Harmonisasi Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Kerja Rumahan**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	Kerja Rumahan
Pasal 1 – Definisi 1. “Pekerja/buruh”; 2. “Pemberi Kerja”; 3. “Pengusaha”; 4. “Perusahaan”; 5. “Perjanjian Kerja”;	Analisis Konvensi International Labour Organization Nomor 177 tentang Kerja Rumahan mendefinisikan kerja rumahan sebagai pekerjaan yang dikerjakan seseorang yang kemudian disebut sebagai pekerja rumahan di dalam rumahnya atau di tempat lain pilihannya, selain tempat kerja pemberi kerja, untuk mendapatkan upah,



<p>Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan</p>	<p>Kerja Rumahan</p>
<p>6. “Hubungan Kerja”;</p>	<p>yang menghasilkan suatu produk atau jasa sebagaimana yang ditetapkan oleh pemberi kerja, terlepas dari siapa yang menyediakan peralatan, bahan atau input lain yang digunakan. Secara subsekuen, de nisi pekerja rumahan merupakan seseorang ataupun sekelompok orang yang sepakat dengan pemberi kerja untuk menerima pekerjaan yang dilakukan di rumah atau di tempat lain selain tempat pemberi kerja.</p> <p>Pemberi kerja yang dimaksud dalam kerja rumahan memiliki de nisi yang sama sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Akan tetapi, melihat karakteristik <i>putting out system</i> yang banyak ditemukan dalam praktik kerja rumahan, pengaturan ataupun penjelasan mengenai perantara/agen/subkontraktor dalam pemberian pekerjaan menjadi bahasan krusial untuk menentukan siapa yang memiliki tanggung jawab hukum sebagai pemberi kerja dalam kerja rumahan. Permasalahan yang timbul adalah mengenai sistem pemberian pekerjaan kepada pekerja rumahan dan subjek hukum yang seharusnya bertanggung jawab sebagai pemberi kerja. Pembahasan akan dilanjutkan dalam kolom-kolom selanjutnya.</p> <p>Hubungan kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dide nisikan sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang meliputi unsur pekerjaan, upah dan perintah. Pengusaha sendiri dapat merupakan perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan. Pende nisian tersebut memberikan konteks</p>

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	Kerja Rumahan
	<p>yang luas mengenai pemberi kerja. Kerja rumahan secara faktual memiliki hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerjanya. Perjanjian kerja pun telah terjadi antara pekerja dengan pemberi kerja yang pada umumnya dibuat secara lisan. Berikut adalah penjabaran unsur perjanjian kerja dalam kerja rumahan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Pekerjaan</b> Pekerja rumahan mendapatkan pekerjaan untuk melakukan / membuat sesuatu sebagaimana dispesi kasikan dari pemberi kerja.</li> <li>• <b>Upah</b> Pekerja rumahan mendapatkan upah dari pemberi kerja setelah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.</li> <li>• <b>Perintah</b> Pekerja rumahan bekerja karena mendapatkan perintah dari pemberi kerja.</li> </ul> <p>Melalui penjabaran di atas, dapat dikatakan bahwa sesungguhnya hubungan kerja dalam kerja rumahan tidak bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.</p>
Pasal 56 & 59 – Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	<p><b>Analisis</b></p> <p>Dalam konteks kerja rumahan, perjanjian kerja yang timbul antara pemberi kerja dengan pekerja rumahan dapat dikategorikan sebagai bentuk perjanjian kerja waktu tertentu sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal ini dikarenakan bentuk pekerjaan yang diberikan termasuk dalam jenis pekerjaan tertentu yang sifatnya sementara atau sekali selesai serta jangka waktu penyelesaian pekerjaannya tidak terlalu lama (maksimal 3 tahun).</p>

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	Kerja Rumahan
	<p>Pada umumnya, pekerjaan yang diberikan kepada pekerja rumahan dari pemberi kerja dapat dilakukan dengan kurun waktu yang tidak terlalu lama dan sekali selesai, seperti mengelem sol sepatu, memotong bawang, mengeringkan emping. Dengan demikian, jenis perjanjian kerja dalam kerja rumahan dapat dikategorikan sebagai bentuk perjanjian kerja waktu tertentu. Ketentuan pelaksanaan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu diatur lebih lanjut dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004.<sup>15</sup></p>
<p>Pasal 64 – 66 - Perjanjian Pemborongan Pekerjaan / Penyediaan Jasa Pekerja</p>	<p>Analisis Pemborongan pekerjaan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan suatu tindakan hukum antara perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Miskonsepsi hukum timbul antara karakteristik kerja rumahan yang dianggap sebagai bentuk pemborongan pekerjaan. Pasal 65 ayat (2) mengatur mengenai jenis-jenis pekerjaan yang dapat diborongkan dan Pasal 65 ayat (3) menyatakan bahwa perusahaan penerima pemborongan pekerjaan harus berbentuk badan hukum. Tidak dipenuhinya Pasal 65 ayat (2) dan (3) menyebabkan pengalihan tanggung jawab hukum terkait status hubungan kerja dengan perusahaan penerima pemborongan pekerjaan kepada perusahaan pemberi pekerjaan sesuai Pasal 65 ayat (8).</p> <p>Fakta empiris kerja rumahan menunjukkan bahwa telah terjadi pemborongan pekerjaan individual yang tidak diakui secara hukum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.</p>

15 Indonesia, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, 2004.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	Kerja Rumahan
	<p>Berikut akan diberikan 2 skema rantai pasok kerja rumahan yang terjadi:</p> <p><u>Skema 1</u></p> <p>Suatu perusahaan pemilik merek sepatu melakukan perjanjian pemborongan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan untuk melakukan proses perekatan sol sepatu dengan alas sepatu. Perusahaan penerima pemborongan pekerjaan kemudian mempekerjakan pekerja rumahan dengan mendistribusikan bahan mentah kepada pekerja rumahan untuk dikerjakan di rumah.</p> <p>Skema ini adalah bentuk skema ideal dari perjanjian pemborongan pekerjaan yang melibatkan pekerja rumahan. Pemborongan pekerjaan dilakukan hanya dari perusahaan pemilik merek dengan perusahaan penerima pemborongan pekerjaan. Bentuk hubungan kerja antara perusahaan penerima pemborongan pekerjaan kepada pekerja rumahan bukanlah pemborongan pekerjaan karena pekerja rumahan bukan entitas berbadan hukum. Pekerja rumahan merupakan pekerja yang memiliki hubungan kerja langsung dengan perusahaan penerima pemborongan pekerjaan dan dengan demikian tanggung jawab hukum harus diemban oleh perusahaan penerima pemborongan pekerjaan.</p> <p><u>Skema 2</u></p> <p>Suatu perusahaan pemilik merek sepatu melakukan perjanjian pemborongan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan untuk melakukan proses perekatan sol sepatu dengan alas sepatu. Perusahaan penerima pemborongan pekerjaan kemudian menugaskan salah satu pekerjanya untuk mencari pekerja rumahan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Pekerja yang ditugaskan oleh perusahaan</p>

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	Kerja Rumahan
	<p>dalam skema ini seringkali disebut perantara/agen/subkontraktor. Status perantara/agen/subkontraktor dalam skema ini adalah sebagai pekerja dari perusahaan penerima pemborongan pekerjaan yang tidak mengambil keuntungan dari proses pemberian kerja kepada pekerja rumahan.</p> <p>Status hubungan kerja pekerja rumahan dalam skema ini adalah sama dengan skema 1, yaitu merupakan pekerja dari perusahaan penerima pemborongan pekerjaan.</p> <p><u>Skema 3</u></p> <p>Suatu perusahaan pemilik merek sepatu melakukan perjanjian pemborongan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan untuk melakukan proses perekatan sol sepatu dengan alas sepatu. Perusahaan penerima pemborongan pekerjaan kemudian memberikan pekerjaan kepada beberapa orang dalam satu wilayah untuk dikerjakan di rumah. Beberapa orang tersebut dikenal sebagai perantara/agen/subkontraktor yang sekaligus merupakan pekerja rumahan. Perantara/agen/subkontraktor kemudian kembali memberikan pekerjaan yang mereka ambil dari perusahaan penerima pemborongan pekerjaan kepada pekerja rumahan. Dalam skema ini, perantara/agen/subkontraktor menarik keuntungan dari pendistribusian pekerjaan kepada pekerja rumahan tersebut.</p> <p>Skema ini menunjukkan bahwa telah terjadi pelanggaran hukum yaitu dalam proses pemberian pekerjaan individual dari perusahaan penerima pemborongan pekerjaan kepada perantara/agen/</p>

<p>Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan</p>	<p>Kerja Rumahan</p>
	<p>subkontraktor karena mereka bukan entitas berbadan hukum. Lebih lanjut, perantara/agen/subkontraktor kemudian mempekerjakan pekerja rumahan. Perantara/agen/subkontraktor dalam konteks ini merupakan pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Secara hukum, Pasal 65 ayat (8) menyatakan bahwa pemborongan pekerjaan individual yang dilakukan perusahaan penerima pemborongan pekerjaan kepada perantara/agen/subkontraktor demi hukum tidak terpenuhi dan oleh karenanya status hubungan kerja pekerja rumahan beralih kepada hubungan kerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan.</p>

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Pekerja Rumahan tidak tumpang tindih maupun bertentangan dengan substansi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Keberadaan aturan tentang kerja rumahan justru menjadi instrumen harmonisasi dalam menjawab kekosongan hukum terhadap fenomena kerja rumahan di Indonesia. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Pekerja Rumahan akan memberikan rekognisi terkait kerja rumahan, menjamin perlindungan hukum bagi pekerja rumahan dan menimbulkan manfaat bagi setiap pemangku kepentingan dalam kerja rumahan, yakni Pemerintah, pengusaha dan pekerja.

3. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2015 tentang Tata Cara Mempersiapkan Pembentukan

Rancangan Undang-Undang, Rancangan Peraturan Pemerintah, dan Rancangan Peraturan Presiden Serta Pembentukan Rancangan Peraturan Menteri di Kementerian Ketenagakerjaan

- Pasal 14 ayat (1) – Pemrakarsa dapat mengajukan usul di luar program perencanaan penyusunan;
- Pasal 14 ayat (2) – keadaan tertentu meliputi: (d) kebutuhan hukum masyarakat

Teori jenjang hukum yang dicetuskan oleh Hans Nawiasky menyatakan adanya dua bentuk peraturan di bawah Undang-Undang yang merupakan peraturan hasil penyerahan kewenangan mengatur dari Undang-Undang. Dua peraturan tersebut adalah Peraturan Pelaksana (*Verordnung*) dan Peraturan Otonom (*Autonome Satzung*). Peraturan Pelaksana bersumber dari kewenangan delegasi yaitu kewenangan membentuk peraturan perundang-undangan yang dilimpahkan oleh Undang-Undang kepada peraturan perundang-undangan yang lebih rendah.<sup>16</sup> Sedangkan Peraturan Otonom bersumber dari kewenangan atribusi yaitu kewenangan membentuk peraturan perundang-undangan yang diberikan oleh Undang-Undang kepada suatu lembaga Negara atau Pemerintah.<sup>17</sup> Penelitian dari Universitas Indonesia menyatakan bahwa sebetulnya, sebagai organ Pemerintahan, Menteri tidak diberikan kewenangan membentuk peraturan oleh Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara. Penelitian tersebut menyatakan bahwa Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tidak mengatribusikan kewenangan mengatur kepada Menteri,

---

16 Maria Farida Indrati, *Ilmu Perundang-Undangan: Jenis, Fungsi dan Materi Muatan*, (Yogyakarta: Kanisius, 2007), hal. 56.

17 *Ibid.*, hal. 55.

dan disimpulkan bahwa Peraturan Menteri hanya dapat dibentuk berdasarkan kewenangan delegasi.<sup>18</sup>

Didasarkan penelitian tersebut di atas, Kementerian memiliki kewenangan delegatif berdasarkan peraturan yang berkaitan dengan Kementerian tersebut untuk mencanangkan penyusunan dan pembentukan peraturan yang berkaitan dengan ruang lingkup Kementerian yang dimaksud. Dalam hal ini, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia memiliki kewenangan delegasi untuk membentuk Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Pekerja Rumahan dikarenakan adanya kebutuhan hukum masyarakat sebagaimana merupakan salah satu alasan pembentukan peraturan dalam Pasal 8 ayat (2) huruf d Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2015.

---

18 Nindya Chairunnisa Zahra, Sony Maulana Sikumbang, *Kewenangan Pembentukan Peraturan Menteri Sebagai Jenis Peraturan Perundang-undangan*, (Depok: Fakultas Hukum Universitas Indonesia), hal. 3.



# BAB IV

## PENUTUP

### 4.1 Kesimpulan

Kerja rumahan merupakan fenomena global yang kian sporadis karena memberikan keuntungan bagi pemangku kepentingan, yaitu Pemerintah, pengusaha dan pekerja. Kerja rumahan dapat mengurangi tingkat pengangguran dan kemiskinan, meningkatkan daya beli masyarakat dan taraf hidup masyarakat, memberdayakan pekerja perempuan dan menambah pendapatan nasional melalui pemungutan pajak. Pengusaha dapat menerima manfaat kerja rumahan dalam bentuk pengurangan biaya operasional dan produksi. Pekerja akan mendapat rekognisi dan perlindungan hukum serta menerima manfaat dari karakteristik kerja rumahan seperti eksibilitas kerja dan merangkap pekerjaan sekaligus mengurus rumah tangga. International Labour Organization dalam Konvensi Nomor 177 tentang Kerja Rumahan tahun 1996 merupakan salah satu bentuk perluasan perspektif dalam melihat hubungan kerja. Pekerja rumahan kerap kali dianggap sebagai pekerja yang tidak terlihat (*invisible worker*) hanya karena mereka melakukan pekerjaan di luar premis yang disediakan pemberi kerja, meskipun unsur-unsur perjanjian kerja telah terpenuhi dalam kerja rumahan. Di Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur secara spesifik mengenai kerja rumahan. Hal ini menimbulkan kerancuan hukum dalam masyarakat dan menjadi celah eksploitasi pekerja. Urgensi pembentukan peraturan mengenai perlindungan pekerja rumahan

adalah untuk memberikan pengakuan bahwa pekerja rumahan adalah seorang pekerja dalam sistem kerja rumahan sekaligus melindungi dan memenuhi hak-hak pekerja rumahan.

Fenomena kerja rumahan secara empiris ditemukan di berbagai wilayah di Indonesia dengan keunikan di masing-masing wilayah. Bentuk peraturan yang sekiranya tepat untuk mengatur mengenai kerja rumahan adalah dalam bentuk Peraturan Menteri di bidang ketenagakerjaan. Peraturan mengenai kerja rumahan penting untuk dibuat dalam konteks nasional karena merupakan permasalahan nasional. Bilamana ada peraturan turunan yang dibentuk di daerah, hal ini juga menjadi suatu hal yang baik untuk lebih menitikberatkan kepada keunikan di daerah tersebut terkait kerja rumahan. Kementerian Ketenagakerjaan menjadi Kementerian yang bertanggung jawab dalam konteks kerja rumahan karena permasalahan hukum yang diatur dalam peraturan tersebut merupakan permasalahan ketenagakerjaan.

## **4.2 Saran**

1. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Pekerja Rumahan merupakan bentuk peraturan yang tepat untuk mengatur materi Naskah Akademik tentang Perlindungan Pekerja Rumahan;
2. Mengingat adanya beberapa upaya pengaturan kerja rumahan di daerah, Naskah Akademik ini merekomendasikan agar Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Pekerja Rumahan didaftarkan dalam Progam Legislasi Nasional;
3. Pembahasan mendalam mengenai implementasi dan perbaikan-perbaikan mengenai rancangan Peraturan

Menteri Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Pekerja Rumahan dilakukan bersama Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia bersama dengan para pemangku kepentingan untuk penyempurnaan penusunan Naskah Akademik.

# Daftar Pustaka

## BUKU, PENELITIAN, MAKALAH DAN JURNAL

Agrawal, Sarita dan Jyoti Achanta. Dynamics of Market: A Case Study of Putting Out System in Urban Informal Manufacturing Sector of Baroda City. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, v. 2, issue 7, p. 64-69. 2013.

APINDO dan International Labour Organization. *Good Practice Guidelines for the Employment of Homeworkers*. Indonesia: APINDO, International Labour Organization. 2013

Blaxall, John. *India's Self-Employed Women's Association (SEWA) – Empowerment through Mobilization of Poor Women on a Large Scale*. India: The World Bank. 2004.

Chen, Martha A. dan Shalini Sinha. *Home-based Workers and Cities*. USA: International Institute for Environment and Development. 2016.

Citizens Advice. *Neither One Thing nor The Other: How Reducing Bogus Self-Employment Could Benefit Workers, Business and The Exchequer*. United Kingdom: Citizens Advice. 2015.

Conaty, Pat, dkk. *Not Alone: Trade Union and Co-operative Solutions for Self-Employed Workers*. United Kingdom: Co-operatives UK.

Deane, Julie. *Self-Employment Review*. Independent Report. 2016.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. *Self-Employed Workers: Industrial Relations and Working Conditions*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2009.

Freeman, Dena. *Homeworkers in Global Supply Chains*. 2003.

- Frölich, Markus, dkk. *Social Insurance, Informality, and Labor Markets: How to Protect Workers While Creating Good Jobs*. United Kingdom: Oxford University Press. 2014.
- General Accounting Office. *Garment Industry: Efforts to Address the Prevalence and Conditions of Sweatshops*. United States: General Accounting Office. 1994.
- Gött, Henner. *Labour Standards in International Economic Law*. Switzerland: Springer International Publishing AG. 2017.
- Handayani, Sri Wening. *Social Protection for Informal Workers in Asia*. Philippines: Asian Development Bank. 2016.
- Hardjono, Joan. *Developments in the Majalaya Textile Industry*. Project working paper series No. B-3, West Java Rural Nonfarm Sector Research Project. 1990.
- HomeNet Thailand. *Homeworkers in Thailand and their Legal Rights Protection*. Thailand: HomeNet. 2013.
- Homeworkers Worldwide. *Organising Homeworkers in Tirupur's Garment Industry*. Homeworkers Worldwide. 2015.
- International Labour Organization. *Employment Relationships and Working Conditions in an IKEA Rattan Supply Chain*. Indonesia: International Labour Organization. 2015.
- International Labour Organization. *Home-based workers: Decent work and social protection through organization and empowerment*. Indonesia: International Labour Organization. 2015.
- Jorens, Yves dan Tineke van Buynder. *Self-Employment and Bogus Self-Employment in The Construction Industry in Belgium*. DG for Employment and Social Affairs of the European Commission. 2009.
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia (KPPA). *Kebijakan Perlindungan untuk Pekerja Rumahan (Sistem Kerja Rumahan)*. Indonesia: KPPA. 2013.

- Lazo, Lucita. *Homeworkers of Southeast Asia: The Struggle for Social Protection in Indonesia*. ailand: International Labour Organization. 1992.
- Leonard, Madeleine. *Invisible Work, Invisible Workers: The Informal Economy in Europe and the US*. United Kingdom: Macmillan Press LTD. 1998.
- Lindell, Ilda. *Africa's Informal Workers: Collective agency, alliances and transnational organizing in urban Africa*. Sweden: Nordic Africa Institute. 2010.
- Lipsig-Mummé, Carla. *The Renaissance of Homeworking in Developed Economies. Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 38, n° 3, p. 545-567. 1983.
- McCormick, Dorothy dan Hubert Schmitz. *Manual for Value Chain Research on Homeworkers in The Garment Industry. Woman in Informal Employment Globalizing and Organizing (WIEGO)*. 2001.
- Mehrotra, Santosh dan Mario Biggeri. *Asian Informal Workers: Global Risk, Local Protection*. Oxon: Routledge. 2007.
- Namsomboon, Boonsom dan Kyoko Kusakabe. *Social Protection for Women Homeworkers: A Case of Healthcare Services in Thailand. International Journal of Sociology and Social Policy*, v. 31, issue 1/2 pp. 123-136. 2010.
- Nilson, Malin. *Taking work home*. University of Gothenburg. 2015
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). *Due Diligence Guidelines for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector*. Paris: OECD. 2018.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). *Guidelines for Multinational Enterprises*. OECD. 2008.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). *Guidelines for Multinational Enterprises*. OECD. 2011.

- Pennington, Shelley dan Belinda Westover. *A Hidden Workforce: Homeworkers in England, 1850-1985*. United Kingdom: Macmillan Education LTD. 1989.
- Pieper, Anton dan Prashasti Putri. *No excuses for homework*. Bonn: SUEDWIND e.V., INKOTA-netzwerk, Trade Union Rights Centre. 2017
- Ramani, Shyama V., dkk. *Women in The Informal Economy: Experiments in Governance from Emerging Countries*. United Nations University. 2013.
- Rural Employment and Decent Work Programme. *Self Employed Women's Association (SEWA) – India*.
- Sullivan, Cath dan Janet Smithson. *Perspectives of Homeworkers and Their Partners on Working Flexibility and Gender Equity. The International Journal of Human Resource Management*, 18:3, 448-461. 2007.
- Technical, Engineering and Electrical Union. *Bogus Self-Employment: The Harm It Does and How to Fix It*. Dublin: Technical, Engineering and Electrical Union.
- örnquist, Annette. *False Self-Employment and Other Precarious Forms of Employment in the 'Grey Area' of the Labour Market. International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 31(4), 411-429. 2015.
- United States Department of Labor. *Fact Sheet #24: Homeworkers Under The Fair Labor Standards Act (FLSA)*. United States: United States Department of Labor. 2008.
- Wahid, Dinda Zakiah, dkk. *Geliat Pekerja Rumahan Dalam Pusaran Industri Padat Karya*. Indonesia: MAMPU, Trade Union Rights Centre. 2017.
- Werner, Eichhorst, dkk. *Social Protection Rights of Economically Dependent Self-Employed Workers*. Brussels: European Parliament's Committee on Employment and Social Affairs. 2013.

Woman in Informal Employment Globalizing and Organizing. *Winning Legal Rights for Thailand's Homeworkers*. WIEGO.

Sinha, Shalini. *Supporting Women Home-Based Workers: The Approach of the Self-Employed Women's Association in India*. Woman in Informal Employment Globalizing and Organizing (WIEGO). 2013.

Zahi, Karima dan Richard Poláček. *Improving The Representation of Self-Employed Women with Professional and Managerial Tasks*. Femanet Network (EUROCADRES). 2013.

## **UNDANG-UNDANG DAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

International Labour Organization. *Home Work Convention No. 177*. 1996.

\_\_\_\_\_. *Home Work Recommendation No. 184*. 1996.

Indonesia. *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2015 tentang Tata Cara Mempersiapkan Pembentukan Rancangan Undang-Undang, Rancangan Peraturan Pemerintah, dan Rancangan Peraturan Presiden serta Pembentukan Rancangan Peraturan Menteri di Kementerian Ketenagakerjaan*.

\_\_\_\_\_. *Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan*.

\_\_\_\_\_. *Undang-Undang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial*. UU No. 24 Tahun 2011. LN No. 116 Tahun 2011, TLN No. 5256.



- \_\_\_\_\_ . *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Amandemen Keempat. 2002.*
- \_\_\_\_\_ . *Undang-Undang Hak Asasi Manusia. UU No. 39 Tahun 1999. LN No. 165 Tahun 1999, TLN No. 3886.*
- \_\_\_\_\_ . *Undang-Undang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. UU No. 12 Tahun 2011. LN No. 82 Tahun 2011.*
- \_\_\_\_\_ . *Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. UU No. 2 Tahun 2004. LN No. 6 Tahun 2004, TLN No. 4356.*
- \_\_\_\_\_ . *Undang-Undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. UU No. 21 Tahun 2000 LN No. 121 Tahun 2000, TLN No. 3989.*
- \_\_\_\_\_ . *Undang-Undang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah. UU No. 20 Tahun 2008. LN No. 93 Tahun 2008, TLN No. 4886.*
- Philippines.** *Department Order No. 05-92. Rule XIV of the Rules Implementing Book III of the Labor Code on Employment of Homeworkers. 1992.*
- \_\_\_\_\_ . *The Labor Code of The Philippines. Presidential Decree No. 442 of 1974, As Amended and Renumbered. 2016.*
- ailand.** *Home Workers Protection Act B.E. 2553. 2010*
- United States.** *New York – Restriction of Homework in All Industries. Part 160 of Title 12 of Official Compilation of Codes, Rules and Regulations Based on Labor Law.*
- \_\_\_\_\_ . *Rhode Island – Industrial Homework Administrative Regulations. RIGL 28-18.*

## BAGIAN II

# **RANCANGAN PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN RI TENTANG PERLINDUNGAN PEKERJA RUMAHAN**



MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA  
PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK  
INDONESIA

NOMOR -----

TENTANG

PERLINDUNGAN PEKERJA RUMAHAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA

Menimbang :

- a. bahwa pemberian pekerjaan dari pemberi kerja kepada pekerja rumahan merupakan upaya memperluas lapangan pekerjaan;
- b. bahwa pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja rumahan pada dasarnya sama dengan pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja pada perusahaan pemberi kerja. Namun demikian, pekerja rumahan tidak mendapat perlindungan dan kepastian hukum yang sama seperti yang diberikan kepada pekerja yang bekerja di dalam perusahaan;
- c. bahwa belum ada ketentuan peraturan perundang-undangan yang memberikan perlindungan dan kepastian hukum untuk pekerja rumahan;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, b, c, perlu ditetapkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Kerja rumahan.

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1951 Nomor 4);
2. Undang-undang Nomor: 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan kerja.
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
4. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
5. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor: 131);
6. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor: 150);
7. Undang-undang Nomor: 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor: 116);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 75 Tahun 2015 tentang pengupahan

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA TENTANG PERLINDUNGAN PEKERJA RUMAHAN.

## BAB I KETENTUAN UMUM

### Pasal 1

1. Kerja rumahan adalah pekerjaan yang dikerjakan oleh seseorang di dalam rumahnya atau di tempat lain di luar tempat kerja pemberi kerja untuk menghasilkan suatu produk atau jasa dengan mendapatkan upah.
2. Pekerja rumahan adalah seseorang yang melakukan kerja rumahan.
3. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Perjanjian kerja rumahan adalah perjanjian antara pemberi kerja dengan pekerja rumahan.
5. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu.
6. Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja rumahan, kesepakatan kerja atau peraturan perundang-undangan.

7. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut Pengawas Ketenagakerjaan adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan fungsional Pengawas Ketenagakerjaan untuk mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
8. Dinas tenaga kerja kabupaten/kota adalah instansi Pemerintah di kabupaten/kota yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.
9. Menteri adalah menteri yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.

## BAB II PERJANJIAN KERJA

### Pasal 2

- (1) Hubungan antara pemberi kerja dengan pekerja rumahan terikat dalam perjanjian kerja rumahan.
- (2) Perjanjian kerja rumahan mengatur hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja rumahan yang dibuat secara tertulis;
- (3) Perjanjian kerja rumahan sekurang-kurangnya memuat:
  - a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
  - b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja rumahan;
  - c. Jenis pekerjaan;
  - d. Tempat pekerjaan;
  - e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
  - f. Hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja rumahan;
  - g. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;

- h. Tanda tangan para pihak.
- (4) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat rangkap 2 (dua), 1 (satu) rangkap untuk pemberi kerja dan 1 (satu) rangkap untuk pekerja/buruh rumahan;
  - (5) Pemberian pekerjaan dari pemberi kerja kepada pekerja rumahan dilakukan melalui kesepakatan kerja.
  - (6) Perjanjian kerja rumahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib dicatatkan di kantor Dinas Tenagakerja Kabupaten/ Kota.

### BAB III WAKTU KERJA

#### Pasal 3

Pemberi kerja tidak boleh memberikan target kerja yang penyelesaiannya menghabiskan waktu lebih dari 8 jam

### BAB IV PEMBERIAN PEKERJAAN

#### Pasal 4

- (1) Pemberi kerja dapat mempekerjakan pekerja rumahan untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan tertentu.
- (2) Pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud ayat (1) harus memenuhi syarat sebagai berikut:
  - a. tidak menggunakan bahan-bahan dan peralatan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh manusia dan lingkungan hidup;
  - b. tidak menggunakan suhu panas dan dingin yang ekstrem.



- (3) Pemberi kerja wajib memberikan alat perlindungan kerja yang disesuaikan dengan sifat pekerjaan yang diberikan kepada pekerja rumahan.

#### Pasal 5

- (1) Pemberi kerja wajib melaporkan jumlah pekerja rumahan yang dipekerjakan kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat dilakukannya kerja rumahan.
- (2) Pelaporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku di bidang wajib lapor ketenagakerjaan.

#### Pasal 6

Pemberi kerja dilarang memberi pekerjaan kepada pekerja rumahan sebelum memiliki bukti pelaporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5.

## BAB V UPAH

### Bagian Kesatu Sistem Pembayaran Upah

#### Pasal 7

- (1) Upah diberikan berdasarkan satuan produksi/hasil sesuai dengan kesepakatan;
- (2) Pemberi kerja membayar upah sesuai dengan tata cara yang disepakati bersama.

## Bagian Kedua Peninjauan Harga

### Pasal 8

- (1) Pemberi kerja wajib melakukan peninjauan harga satuan produksi setiap tahun;
- (2) Hasil peninjauan harga satuan produksi dilaporkan kepada instansi dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat;

## BAB VI JAMINAN SOSIAL

### Pasal 9

Pemberi kerja wajib mengikutsertakan pekerja rumahan dalam program BPJS sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

## BAB VII PERALATAN, BAHAN BAKU DAN PENUNJANG KERJA

### Pasal 10

- (1) Pemberi kerja wajib menyediakan bahan baku.
- (2) Pemberi kerja menyediakan peralatan dan penunjang kerja yang diberikan secara Cuma-Cuma kepada pekerja rumahan untuk mengerjakan bahan baku sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

### Pasal 11

Pemberi kerja wajib memberikan biaya energi, listrik dan/atau air yang digunakan pekerja rumahan sesuai dengan kesepakatan bersama.

### Pasal 12

Pekerja rumahan mengembalikan sisa bahan baku, peralatan dan penunjang kerja yang disediakan oleh pemberi kerja bilamana hubungan kerja dengan pemberi kerja berakhir.

### Pasal 13

Pemberi kerja mengantar bahan baku, peralatan dan penunjang kerja ke tempat kerja pekerja rumahan kecuali disepakati lain.

### Pasal 14

Pemberi kerja wajib mengambil hasil kerja di tempat kerja pekerja rumahan kecuali disepakati lain.

## BAB VIII KECELAKAAN KERJA

### Pasal 15

- (1) Pemberi kerja menanggung biaya perawatan dan pengobatan yang terjadi atau diakibatkan karena kecelakaan kerja;
- (2) Biaya sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditanggung oleh pemberi kerja yang belum mengikutsertakan pekerja rumahan sebagai peserta BPJS.

## BAB IX PELATIHAN KERJA

### Pasal 16

- (1) Pemberi kerja wajib memberikan pelatihan kerja kepada pekerja rumahan.
- (2) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## BAB X PENGAWASAN

### Pasal 17

Pengawasan pelaksanaan peraturan ini dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan.

## BAB XI KETENTUAN PERALIHAN

### Pasal 18

Pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja rumahan wajib menyesuaikan dengan ketentuan dalam Peraturan Menteri ini paling lama 6 (enam) bulan sejak diundangkan;

## BAB XII KETENTUAN PENUTUP

### Pasal 19

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan. Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta pada tanggal -----  
MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA

Diundangkan di Jakarta pada tanggal -----  
MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA REPUBLIK  
INDONESIA,



## BAGIAN III

# LAMPIRAN-LAMPIRAN



# Tabel Susunan Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Tentang Perlindungan Pekerja Rumahan

Perkembangan sektor perindustrian yang terjadi sejak era revolusi industri hingga pertengahan abad ke-19 menimbulkan fenomena baru yang dikenal sebagai *putting-out system*.<sup>1</sup> Sistem tersebut adalah salah satu perwujudan pekerjaan subkontrak. Dalam *putting-out system*, pekerja dikontrak oleh agen kepada subkontraktor untuk mengerjakan suatu pekerjaan di luar premis atau fasilitas dari pemberi kerja, yakni dapat dilakukan di rumah pekerja atau di bengkel kerja (*workshop*). Pada perkembangannya, sistem ini digunakan di banyak sektor perindustrian dan dapat pula ditemukan dalam konteks usaha kecil dan menengah. *Putting-out system* memberikan keleluasaan pekerja untuk bekerja di rumah yang secara subsekuen memberikan peluang untuk menyeimbangkan waktu bekerja dengan waktu mengurus rumah tangga, hal ini yang menyebabkan perempuan menjadi mayoritas pekerja rumahan dikarenakan pekerjaan domestik rumah tangga seringkali diasosiasikan dengan posisi perempuan dalam struktur keluarga.

*Putting-out system* yang mempekerjakan pekerja di luar dari sistem produksi semakin marak terjadi dalam konteks global, didasari wacana membuka lapangan pekerjaan yang baru dan sebagai tanggung jawab sosial dari perusahaan. Namun, kenyataannya sistem tersebut kerap kali dimanfaatkan menjadi

1 Taylor, George Rogers (1989) [1951], *The Transportation Revolution*, New York: Rinehart & Co., 1815–1860.



celah pengeksploitasian pekerja. Pekerja yang terlibat dalam *putting-out system* dianggap sebagai pekerja informal dan dengan demikian, kehilangan hak-hak normatif mereka sebagai seorang pekerja, seperti tidak diberikannya upah yang layak sesuai peraturan yang berlaku, tidak didaftarkan dalam sistem jaminan sosial, kehilangan hak-hak maternal seperti cuti hamil dan lain-lain. *International Labour Organization* (ILO) menanggapi hal tersebut dengan mengeluarkan Konvensi ILO 177 tahun 1996 tentang Pekerja Rumahan. Konvensi tersebut mende nisikan pekerja rumahan sebagai seseorang yang bekerja di rumahnya atau di lokasi lain yang dipilihnya selain tempat pemberi kerja, untuk menerima upah, dan menghasilkan barang atau jasa sebagaimana diminta oleh pemberi kerja, terlepas dari siapa yang menyediakan peralatan, material atau kebutuhan lain yang dibutuhkan dalam pekerjaan tersebut.<sup>2</sup>

Di Indonesia, sistem kerja rumahan bukanlah sebuah fenomena yang baru saja ditemukan. Sebuah penelitian dari Hardjono (1990) menyatakan bahwa sistem kerja rumahan sudah ditemukan di sektor industri tekstil Indonesia sejak 1928.<sup>3</sup> Beberapa Negara Asia telah memiliki peraturan mengenai kerja rumahan. Di antaranya adalah Negara ailand yang menerbitkan peraturan perlindungan pekerja rumahan pada tahun 2010 dan Negara Filipina yang menerbitkan peraturan turunan dari undang-undang ketenagakerjaannya pada tahun 1992. Inti dari peraturan mengenai sistem kerja rumahan adalah untuk memberikan pengaturan dan perlindungan bagi setiap aktor yang terlibat dalam hubungan industrial melalui sistem kerja rumahan.

Saat ini, fakta mengenai keberadaan sistem kerja rumahan di Indonesia telah diidenti kasi oleh organisasi masyarakat sipil,

---

2 International Labour Organization, *Art. 1 Home Work Convention C177, 1996*.

3 Hardjono, Joan, *Developments in the Majalaya Textile Industry*, Project working paper series No. B-3, West Java Rural Nonfarm Sector Research Project, 1990.

pengusaha maupun pemerintah. Jumlah pekerja rumahan di Indonesia tidak dapat dikatakan sedikit, terlebih lagi mereka berperan dalam pertumbuhan ekonomi terutama dalam sektor ekspor. Namun demikian, masih sangat sering terjadi kekeliruan ataupun miskonsepsi terminologi dan peristilahan mengenai kerja rumahan dalam sistem hukum di Indonesia yang mengakibatkan pekerja dalam sistem kerja rumahan menjadi tidak terlindungi. Hubungan kerja dan hubungan industrial menjadi tidak jelas dalam sistem kerja rumahan yang lebih banyak menimbulkan kerugian bagi pekerja rumahan. Maka dari itu, diperlukan pembentukan peraturan perundang-undangan untuk memberikan pengakuan dan perlindungan hukum bagi pekerja rumahan.

Penyusunan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan ini berlandaskan Pasal 14 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2015 tentang Tata Cara yaitu didasari kebutuhan hukum masyarakat. Secara substansi, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan ini didasarkan pasal 59 (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja.

Berikut adalah tabel Susunan Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Tentang Perlindungan Pekerja Rumahan yang telah disesuaikan dengan muatan sebagaimana dimaksud pada Pasal 13 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2015.

Sistematika	Penjelasan
1) Urgensi	<p>Usulan penyusunan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Pekerja Rumahan dilandasi dari kebutuhan hukum masyarakat untuk menanggapi sistem kerja rumahan yang telah diidentifikasi di Indonesia. Berikut adalah penjabaran urgensi penyusunan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Pekerja Rumahan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Sistem kerja rumahan belum diatur dalam peraturan perundang-undangan; Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur secara spesifik mengenai kerja rumahan. Namun demikian, bila ditelisik lebih lanjut, Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat mengkaji keberadaan hubungan kerja, perjanjian kerja, hubungan industrial dan seterusnya dalam suatu sistem hubungan kerja, termasuk kerja rumahan. Ketidaktepatan atas sistem kerja rumahan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan kerap kali merugikan pekerja rumahan.</li> <li>2) Sistem kerja rumahan merupakan bentuk penyelundupan hukum terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan; Berangkat dari poin sebelumnya, sistem kerja rumahan secara faktual sering digunakan sebagai bentuk penyelundupan hukum terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pemberi kerja sering menyatakan bahwa pekerja rumahan bukanlah pekerja dan dengan demikian tercerabut hak normatifnya sebagai pekerja yang dijamin dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Beberapa perusahaan yang menggunakan sistem kerja rumahan juga seringkali menyatakan bahwa ini adalah bentuk pemberdayaan masyarakat dan menjadikannya sebuah justifikasi untuk tidak memenuhi hak-hak pekerjaannya.</li> <li>3) Pekerja yang bekerja dalam sistem kerja rumahan tidak diakui sebagai pekerja oleh pemberi kerja, pemerintah dan masyarakat; Pekerja rumahan tidak mendapatkan pengakuan sebagai pekerja oleh pemberi kerja, pemerintah dan bahkan dirinya sendiri. Mereka seringkali tidak menyadari bahwa dirinya adalah seorang pekerja. Penyelundupan hukum dalam sistem kerja rumahan telah menjadi bentuk hegemoni yang merugikan pekerja rumahan.</li> </ol>

Sistematika	Penjelasan
	<p>4) Pemberi kerja memposisikan hubungannya dengan pekerja rumahan sebagai b2b (subkontrak) yang tidak tunduk kepada Undang-Undang Ketenagakerjaan; Pemberi kerja kerap menyatakan bahwa kedudukan pekerja rumahan adalah sebagai kontraktor individual berbasis <i>business to business</i> (subkontrak), sehingga hubungan yang muncul antara keduanya adalah hubungan bisnis, bukan hubungan kerja dan maka dari itu dianggap tidak tunduk kepada Undang-Undang Ketenagakerjaan.</p> <p>5) Pekerja rumahan tidak memiliki posisi tawar terhadap pemberi kerja mengenai hak dan kewajibannya; Faktanya, pekerja rumahan berada dalam posisi yang tidak menguntungkan dalam sistem kerja rumahan karena mereka tidak memiliki posisi tawar. Hak dan kewajiban pekerja rumahan ditentukan secara sepihak dari pemberi kerja. Bila pekerja rumahan menolak untuk melakukan pekerjaan karena tidak sepakat dengan hak dan kewajiban yang diberikan dari pemberi kerja, mereka akan kehilangan oportunitas atas pekerjaan tersebut.</p> <p>6) Tidak ada kepastian hukum bagi pekerja rumahan dan pemberi kerja; Ketiadaan peraturan yang mengatur secara spesi k tentang kerja rumahan menimbulkan kerancuan hukum baik bagi pemberi kerja maupun pekerja rumahan.</p> <p>7) Pekerja rumahan tidak mendapatkan jaminan sosial dan perlindungan atas kecelakaan kerja; Salah satu masalah utama yang dihadapi pekerja rumahan adalah ketiadaan jaminan sosial. Beberapa pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja rumahan memiliki risiko tinggi, namun mereka tidak didaftarkan dalam program jaminan sosial dari pemberi kerja. Ketika terjadi kecelakaan kerja, mereka harus menanggung sendiri biaya medis dan perawatannya. Hal ini memperberat kondisi hidup pekerja rumahan.</p>
1) Tujuan Penyusunan	<p>Adapun tujuan dari penyusunan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Pekerja Rumahan adalah:</p> <p>1) Agar ada kejelasan dan kepastian hukum tentang status sistem kerja rumahan dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;</p> <p>2) Agar tidak terjadi penyelundupan hukum dalam hubungan kerja berdasarkan sistem kerja rumahan;</p>

Sistematika	Penjelasan
	<ol style="list-style-type: none"> <li>3) Agar adanya pengakuan oleh peraturan perundang-undangan, pemberi kerja, pemerintah dan masyarakat bahwa pekerja rumahan adalah pekerja sebagaimana pekerja pada umumnya;</li> <li>4) Agar pekerja rumahan memiliki posisi tawar dalam menentukan hak dan kewajibannya;</li> <li>5) Agar adanya kepastian hukum bagi pemberi kerja dan pekerja rumahan;</li> <li>6) Agar adanya perlindungan dan jaminan sosial serta keselamatan kerja bagi pekerja rumahan;</li> </ol>
2) Sasaran	<p>Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Pekerja Rumahan diharapkan akan memberikan pengakuan dan pengaturan hak dan kewajiban pemberi kerja, pekerja rumahan dan pemerintah dalam sistem kerja rumahan.</p>
3) Pokok Pikiran	<p>Pengajuan usulan penyusunan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Pekerja Rumahan dilandasi 4 pokok pikiran, yakni:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Produksi barang semakin marak dilakukan melalui sistem kerja rumahan; Beberapa penelitian dari organisasi masyarakat sipil seperti menemukan bahwa sistem kerja rumahan digunakan dalam arus produksi barang di Indonesia. Sistem kerja rumahan banyak ditemukan dalam produksi barang di sektor garmen, sepatu, makanan hingga tekstil. Produk-produk yang dihasilkan banyak yang diekspor ke luar Negeri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan sistem kerja rumahan meningkat dari tahun ke tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sistem kerja rumahan menjadi berkelanjutan di Indonesia. Tidak menutup kemungkinan bahwa tren produksi barang menggunakan sistem kerja rumahan akan semakin marak di kemudian hari.</li> <li>2) Hubungan industrial dalam sistem kerja rumahan tidak jelas; Meskipun penggunaan sistem kerja rumahan semakin marak di Indonesia, hal tersebut tidak berkesinambungan dengan perkembangan hukum. Hal ini menyebabkan ketidakjelasan hubungan antara pemberi kerja dengan pekerja rumahan. Terlebih lagi, ketiadaan kepastian hukum membuat ketidakjelasan hubungan industrial dalam sistem kerja rumahan. Peran pemerintah menjadi tidak tampak dalam melindungi hak-hak pekerja rumahan.</li> </ol>

Sistematika	Penjelasan
	<p>3) Dalam sistem kerja rumahan, pekerja adalah pihak yang dirugikan; Ketiadaan peraturan mengenai sistem kerja rumahan secara faktual menimbulkan kerugian bagi pekerja rumahan. Hubungan industrial yang tidak jelas dalam sistem kerja rumahan menjadi justifikasi kasi peniadaan pemenuhan hak-hak pekerja sebagaimana dijamin dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.</p> <p>4) Peraturan perundang-undangan diperlukan untuk mengatur hubungan pemberi kerja, pekerja rumahan dan pemerintah; Kekosongan hukum yang kemudian menjadi celah penyelundupan hukum ini membutuhkan titik terang agar hubungan antara pemberi kerja, pekerja rumahan serta pemerintah sebagai aktor-aktor dalam sistem kerja rumahan menjadi jelas.</p>
4) Lingkup Pengaturan	<p>Lingkup pengaturan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Pekerja Rumahan sekiranya dapat mencakup:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Ketentuan Umum;</li> <li>2) Perjanjian Kerja;</li> <li>3) Waktu Kerja;</li> <li>4) Pemberian Pekerjaan;</li> <li>5) Upah;</li> <li>6) Jaminan Sosial;</li> <li>7) Peralatan, Bahan baku dan Penunjang Kerja;</li> <li>8) Kecelakaan Kerja;</li> <li>9) Pelatihan Kerja;</li> <li>10) Pengawasan;</li> <li>11) Ketentuan Peralihan;</li> <li>12) Ketentuan Penutup;</li> </ol>
5) Jangkauan Pengaturan	<p>Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Pekerja Rumahan akan mengatur mengenai setiap aktor yang terlibat dalam sistem kerja rumahan. Maka dari itu, subjek yang akan diatur dalam jangkauan pengaturan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Pekerja Rumahan adalah:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Pemberi Kerja;</li> <li>2) Pekerja Rumahan;</li> <li>3) Pemerintah</li> </ol>
6) Arah Pengaturan	<p>Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Pekerja Rumahan diharapkan akan menjadi terobosan hukum di bidang ketenagakerjaan yang memberikan pengakuan dan perlindungan hukum bagi pekerja rumahan.</p>

# Resume

## Konsinyering dan Diskusi Publik

### Rancangan Peraturan Menteri

### Ketenagakerjaan RI

## Tentang Perlindungan Pekerja Rumahan

Perkembangan sektor perindustrian yang terjadi sejak era revolusi industri hingga pertengahan abad ke-19 menimbulkan fenomena baru yang dikenal sebagai *putting-out system*.<sup>1</sup> Sistem tersebut adalah salah satu perwujudan pekerjaan subkontrak. Dalam *putting-out system*, pekerja dikontrak oleh agen kepada subkontraktor untuk mengerjakan suatu pekerjaan di luar premis atau fasilitas dari pemberi kerja, yakni dapat dilakukan di rumah pekerja atau di bengkel kerja (*workshop*). *Putting-out system* memberikan keleluasaan pekerja untuk bekerja di rumah yang secara subsekuen memberikan peluang untuk menyeimbangkan waktu bekerja dengan waktu mengurus rumah tangga, hal ini yang menyebabkan perempuan menjadi mayoritas pekerja rumahan dikarenakan pekerjaan domestik rumah tangga seringkali diasosiasikan dengan posisi perempuan dalam struktur keluarga.

*Putting-out system* yang mempekerjakan pekerja di luar dari sistem produksi semakin marak terjadi dalam konteks global, didasari wacana membuka lapangan pekerjaan yang baru dan sebagai tanggung jawab sosial dari perusahaan. Pekerja yang terlibat dalam *putting-out system* dianggap sebagai pekerja informal dan

---

1 Taylor, George Rogers (1989) [1951], *The Transportation Revolution*, New York: Rinehart & Co., 1815–1860.

dengan demikian, kehilangan hak-hak normatif mereka sebagai seorang pekerja, seperti tidak diberikannya upah yang layak sesuai peraturan yang berlaku, tidak didaftarkan dalam sistem jaminan sosial, kehilangan hak-hak maternal seperti cuti hamil dan lain-lain. *International Labour Organization* (ILO) menanggapi hal tersebut dengan mengeluarkan Konvensi ILO 177 tahun 1996 tentang Pekerja Rumahan. Konvensi tersebut mende nisikan pekerja rumahan sebagai seseorang yang bekerja di rumahnya atau di lokasi lain yang dipilihnya selain tempat pemberi kerja, untuk menerima upah, dan menghasilkan barang atau jasa sebagaimana diminta oleh pemberi kerja, terlepas dari siapa yang menyediakan peralatan, material atau kebutuhan lain yang dibutuhkan dalam pekerjaan tersebut.<sup>2</sup>

Pekerja rumahan telah teridenti kasi di beberapa Negara, termasuk di Indonesia. Pekerja rumahan di Indonesia tersebar di berbagai penjuru daerah, beberapa telah dapat teridenti kasi, namun masih banyak yang belum dapat ditemukan. Hingga saat ini, Indonesia belum menandatangani maupun merati kasi Konvensi ILO 177 tahun 1996 tentang Pekerja Rumahan. Secara faktual, pekerja rumahan di Indonesia tidak mendapatkan perlindungan hukum sebagai seorang pekerja dikarenakan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memberikan perlindungan bagi pekerja sektor informal. Namun demikian, Indonesia merupakan salah satu Negara anggota ILO, yang konsekuensinya meskipun tidak merati kasi Konvensi ILO 177 tentang Pekerja Rumahan, memiliki tanggung jawab sebagai anggota untuk kian meningkatkan taraf kesejahteraan pekerja.

Harapan peningkatan kesejahteraan pekerja rumahan telah diinisiasikan dengan upaya pembentukan regulasi yang mengatur

---

2 *International Labour Organization, Art. 1 Home Work Convention C177, 1996.*



mengenai perlindungan pekerja rumahan di Indonesia. Diskusi dan dialektika yang terbentuk kemudian memberikan kesempatan bagi elemen masyarakat sipil untuk berpartisipasi dalam pembentukan regulasi mengenai perlindungan pekerja rumahan. Demi tercapainya regulasi yang memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja rumahan dan sekaligus secara holistik mencakup kepentingan pihak-pihak lain yang terlibat sebagai pemangku kepentingan dalam fenomena pekerja rumahan, telah terbentuk tim penyusun skema rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker). Tim Penyusun sudah membuat Naskah Akademik dan Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Tentang Perlindungan Pekerja Rumahan yang diharapkan dapat melindungi dan mengakomodir semua kepentingan pihak-pihak yang terlibat termasuk pekerja rumahan.

Tim Penyusun atau yang biasa disebut Tim Legal Draft merupakan tim yang dibentuk atas inisiatif dari Organisasi Masyarakat Sipil yang memiliki fokus kerja pada pendampingan dan advokasi pekerja rumahan di berbagai wilayah Indonesia seperti TURC dengan wilayah dampingan DKI Jakarta dan Jawa Barat, BITRA dengan wilayah dampingan Sumatera Utara, YASANTI pada DIY dan Jawa Tengah, dan MWPRI di Jawa Timur. Tim Legal Draft sendiri terdiri dari para praktisi yang ahli dalam isu ketenagakerjaan. Tim ini beranggotakan Juanda Pangaribuan, S.H., M.H., dan Saut C. Manalu, S.H., M.H. yang dibantu oleh Julio Castor Achmadi, S.H. dan Libanon Petrus Sibanmuli, S.H. sebagai Asisten Drafter. Dalam aktivitasnya, Tim ini juga dibantu oleh TURC, BITRA, dan YASANTI selaku Mitra MAMPU yang mendukung terselenggaranya penyusunan Naskah Akademik dan Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Tentang Perlindungan Pekerja Rumahan.

Naskah Akademik dan Rancangan Peraturan Perlindungan Pekerja Rumahan ini disusun melalui berbagai proses ilmiah seperti pengkajian bahan penelitian dari berbagai sumber, *eld visit* ke basi-basi pekerja rumahan, Konsinyering dengan berbagai ahli dan pemangku kepentingan, hingga Konsultasi Publik untuk menerima masukan, saran, dan kritik atas rancangan sementara yang sudah dibuat. Aktivitas-aaktivitas yang tersebut di atas dapat dilihat dalam Lampiran Alur Aktivitas Penyusunan Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Tentang Perlindungan Pekerja Rumahan dalam dokumen ini.

Tim Legal Draft banyak menemukan hal banyak hal menarik dalam aktivitas yang sudah dilalui. Pada beberapa kali konsinyering dan diskusi publik yang dilakukan, Prof. Payaman selaku ahli ketenagakerjaan menyatakan, bahwa pekerja rumahan sulit mendapatkan perlindungan dan pengakuan secara normatif dalam aturan hukum ketenagakerjaan Indonesia saat ini. Disampaikan bahwa, hal tersebut tidak menghilangkan kewajiban negara dalam menjamin pengakuan dan perlindungan pekerja rumahan. Hal ini disambut positif beberapa pihak seperti ILO dan Betterwork yang pada tahun 2015 pernah melakukan penelitian terhadap pekerja rumahan.

Lebih lanjut Prof. Payaman Simanjuntak menyatakan, bahwa adanya aturan hukum tentang perlindungan pekerja rumahan memberikan banyak keuntungan bagi banyak pihak lainnya. Kemudahan mengontrol masalah ketenagakerjaan yang menggunakan pekerja rumahan dan peluang didapatkannya pajak dari kerja-kerja yang melibatkan pekerja rumahan merupakan beberapa keuntungan yang didapatkan Pemerintah jika peraturan tentang perlindungan pekerja rumahan diterbitkan. Bagi pengusaha, kejelasan kedudukan hukum dalam memperkerjakan pekerja

rumahan merupakan keuntungan yang berdampak positif dalam isu ketenagakerjaan saat ini. Dengan diakuinya pekerja rumahan sebagai pekerja membuat pekerja rumahan dapat lebih loyal sebagai pekerja yang berdampak baik dalam proses produksi. Bagi pekerja rumahan, sudah tentu terbitnya aturan yang berisi perlindungan pekerja rumahan merupakan pengakuan secara normatif atas keberadaan pekerja rumahan. Hal ini akan diikuti dengan adanya kejelasan status dan kedudukan hukum pekerja rumahan. Hak dan kewajiban dari pekerja rumahan juga menjadi hal yang diatur didalamnya.

Pernyataan Prof. Payaman Simanjuntak di atas mendapat dukungan dari berbagai pihak. Salah satunya ILO yang mengatakan bahwa, ILO telah mengeluarkan Konvensi Nomor 177 tahun 1996 Tentang Pekerja Rumahan. Perlindungan dan pengakuan secara normatif terhadap pekerja rumahan dapat dilakukan dengan meratifikasi Konvensi tersebut. Ratifikasi dapat dilakukan dengan mengaplikasikan secara utuh Konvensi tersebut atau dengan penyesuaian atas kebutuhan di masing-masing negara yang meratifikasi. Jalan lainnya adalah dengan membuat aturan tersendiri berdasarkan kebutuhan atas perlindungan dan pengakuan pekerja rumahan.

Dalam Diskusi Publik Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Tentang Perlindungan Pekerja Rumahan di Surabaya, Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur menyampaikan pihaknya menyambut baik atas inisiatif TURC dalam upaya mendorong adanya pengakuan dan perlindungan hukum terhadap pekerja rumahan. Dukungan ini dapat dilihat dengan gagasan yang diberikan oleh jajaran Disnaker Provinsi Jawa Timur dan DPRD Provinsi Jawa Timur yang diwakili oleh Ketua Komisi E DPRD Provinsi Jawa Timur. Kadisnakertrans menyampaikan bahwa, penyusunan Rancangan Aturan ini perlu

dilengkapi dan didahului dengan kajian dan penelitian yang mendalam. Hal ini dapat dilihat dari disusunnya juga Naskah Akademik yang memaparkan kajian secara ilmiah tentang keberadaan pekerja rumahan.

Pada Diskusi Publik di Medan, Komisi E DPRD Sumut yang diwakili oleh Zul kar menyatakan telah bekerjasama dengan pekerja rumahan dalam penyusunan peraturan daerah tentang ketenagakerjaan, salah satunya membahas mengenai pekerja rumahan. Ia juga menyatakan bahwa ia sedang mengusulkan program BPJS bagi pekerja rumahan kepada pemerintah provinsi. Terlebih lagi, ia menyatakan pengakuan status pekerja rumahan adalah hal terpenting.

Di Semarang, terdapat 2 orang pekerja rumahan yang diberhentikan kerja oleh pemberi kerja yang bergerak pada sektor sepatu kulit. Hal ini telah bergulir hingga sidang di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang. 2 orang pekerja rumahan tersebut merupakan dampingan YASANTI di Ungaran, Jawa Tengah yang diadvokasi oleh PBHI Jawa Tengah dan LBH Semarang. Dalam putusan Majelis Hakim, 2 orang pekerja rumahan dimenangkan dan dinyatakan sebagai pekerja rumahan. Hal ini memperkuat posisi pekerja rumahan yang sudah seharusnya diakui sebagai pekerja yang sama sebagaimana pekerja lain yang dilindungi dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Saat ini, kami masih menunggu terbitnya putusan pasca sidang dan pembacaan putusan di Semarang pada 26 November 2018.

Terdapat 2 kali Konsinyering yang berlangsung di Jakarta dan 5 kali Diskusi Publik yang masing-masing berlangsung di Semarang, Surabaya, Medan, Bandung, dan Jakarta. Dalam Konsinyering dan Diskusi Publik tersebut, Tim Legal Draft mendapat banyak dukungan dari berbagai pihak yang terlibat seperti Kepala Dinas

Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, Ketua Komisi E DPRD Provinsi Jawa Timur, Komisi E DPRD Provinsi Sumatera Utara, Universitas Sumatera Utara, Disnaker Kota Malang, Disnaker Kab. Malang, Disnaker Provinsi DKI Jakarta, Disnaker Kota Tangerang, Disnaker Kab. Tangerang, Disnaker Provinsi Jawa Barat, Disnaker Kab. Sukabumi, Disnaker Kota Sukabumi, Disnaker Provinsi DIY, Disnaker Provinsi Jawa Tengah, APINDO Prov. Jawa Timur, APINDO Prov. Jawa Barat, APINDO Prov. Sumatera Utara, BPJS Ketenagakerjaan Prov. Jawa Barat, BPJS Ketenagakerjaan Prov. Jawa Timur, BPJS Ketenagakerjaan Prov. Sumatera Utara, dan pihak-pihak lain yang terlibat dalam berbagai diskusi dan kajian terkait penyusunan Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Tentang Pekerja Rumahan.

