

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEREMPUAN PEKERJA RUMAHAN  
DARI PRAKTIK PENYIMPANGAN SISTEM PENGUPAHAN  
(Studi Pelaksanaan Pasal 88 - 98 Undang-undang No. 13 Tahun 2003  
Tentang Ketenagakerjaan pada Sektor Anyaman Rotan di Balarjosari Kota  
Malang)**

**SKRIPSI  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat  
Untuk memperoleh Gelar Kesarjanaan  
Dalam Ilmu Hukum**

**Oleh:  
ELI SANDRA WIDOWATI  
NIM. 0310103058**



**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
FAKULTAS HUKUM  
MALANG  
2007**

LEMBAR PERSETUJUAN

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEREMPUAN PEKERJA RUMAHAN  
DARI PRAKTIK PENYIMPANGAN SISTEM PENGUPAHAN  
(Studi Efektivitas pasal 88-98 Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang  
Ketenagakerjaan Pada Sektor Anyaman Rotan Di Balarjosari Kota  
Malang)

Disusun Oleh:  
**ELI SANDRA WIDOWATI**  
NIM.0310103058

Disetujui pada Tanggal:.....Desember 2007

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping,

(Umu Hilmy, SH.MS)  
NIP.131 415 709

(Rachmad Safa'at, SH.,MSi)  
NIP.131 759 552

Mengetahui,  
Ketua Bagian,  
Hukum Perdata

(Rachmi Sulistyarini, SH.MH)  
NIP.131 573 917

**LEMBAR PENGESAHAN**

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEREMPUAN PEKERJA RUMAHAN  
DARI PRAKTIK PENYIMPANGAN SISTEM PENGUPAHAN  
(Studi Efektivitas pasal 88-98 Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang  
Ketenagakerjaan Pada Sektor Anyaman Rotan Di Balearjosari Kota  
Malang)**

**Disusun Oleh:  
ELI SANDRA WIDOWATI  
NIM.0310103058**

Disahkan pada Tanggal:.....Desember 2007

Pembimbing Utama, Pembimbing Pendamping,

Umu Hilmy, SH.MS)  
NIP.131 415 709

(Rachmad Safa'at, SH.,MSi)  
NIP.131 759 552

Ketua Majelis Penguji,

Ketua Bagian,  
Hukum Perdata

(A. Rachmad Budiono, SH.MH)  
NIP.131 573 939

(Rachmi Sulistyarini, SH.MH)  
NIP.131 573 917

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Hukum,

Herman Suryokumoro, SH.MS  
NIP. 131 472 741



## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, segala puji penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmad dan karunia yang tiada henti hingga penulis dapat sampai pada tahap ini, khususnya dengan selesainya skripsi ini.

Penulisan skripsi ini tak dapat terselesaikan tanpa bantuan moril maupun materiil dari beberapa pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Herman Suryokumoro, SH,MS selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya
2. Ibu Rachmi Sulistyarini, SH,MH selaku Ketua Bagian Hukum Perdata
3. Ibu Umu Hilmy, SH,MS selaku Dosen Pembimbing Pertama yang telah membimbing dengan penuh kesabaran.
4. Bapak Rachmad Safa'at, SH,MSi selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan petunjuk serta saran-saran sehingga skripsi ini terselesaikan.
5. Seluruh Dosen Pengajar dan Staf Fakultas Hukum Universitas Brawijaya
6. Bapak Djoko Sudadi, SH,Msi, selaku Kepala Bidang Pengawasan K3 Disnaker Kota Malang.
7. Ibu Cecilia Susiloretno, selaku Sekretaris Jendral Mitra Wanita Pekerja Rumahan Indonesia.

8. Ayahanda Muchtar Chambali (alm), semoga Allah SWT memberikan rahmad dan mengampuni segala dosa-dosanya dan Ibunda yang telah memberikan motivasi dan doanya sehingga skripsi ini terselesaikan.
9. Jip-jipQ yang selama ini menemani dengan penuh kesabaran dan perhatian dan kasih sayangnya.
10. Keluarga besar di Magetan dan Malang yang telah memberikan rasa cinta kasih, dukungan serta doanya selama penulis mengerjakan skripsi.
11. Teman-teman di Fakultas Hukum yang selalu ada dan siap membantu, memberi saran dan segala informasi untuk melengkapi penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan.

Penulis yakin skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna, sehingga masukan dan kritik akan selalu penulis harapkan untuk memperbaiki skripsi ini.

Akhir kata penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya jika dalam proses pembuatan skripsi ini penulis melakukan kesalahan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja.

Malang, 7 Desember 2007

Penulis

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN .....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR GAMBAR .....	vii
DAFTAR TABEL .....	viii
ABSTRAKSI .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	9
E. Sistematika Penelitian .....	10
<b>BAB II TINJAUAN UMUM</b>	
A. Perempuan Pekerja Rumahan .....	12
B. Sistem Pengupahan .....	16
C. Perlindungan Hukum .....	20
D. Penegakan Hukum .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan .....	29
B. Lokasi Penelitian .....	30
C. Jenis dan Sumber Data .....	30
D. Teknik Pengumpulan Data .....	32
E. Populasi dan Sampel .....	33
F. Teknik Analisis Data .....	33
<b>BAB IV PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum	
1. Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang .....	35
2. Industri Anyaman Rotan di Balarjosari Kota Malang .....	41
3. Perempuan Pekerja Rumahan di Balarjosari Kota Malang sektor Anyaman Rotan .....	42
B. Bentuk-Bentuk Praktik Penyimpangan Pengupahan Terhadap Perempuan Pekerja Rumahan Anyaman Rotan Di Balarjosari Kota Malang .....	45
C. Bentuk Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Perempuan Pekerja Rumahan Anyaman Rotan Dari Praktik Penyimpangan Sistem Pengupahan Di Balarjosari Kota Malang .....	54

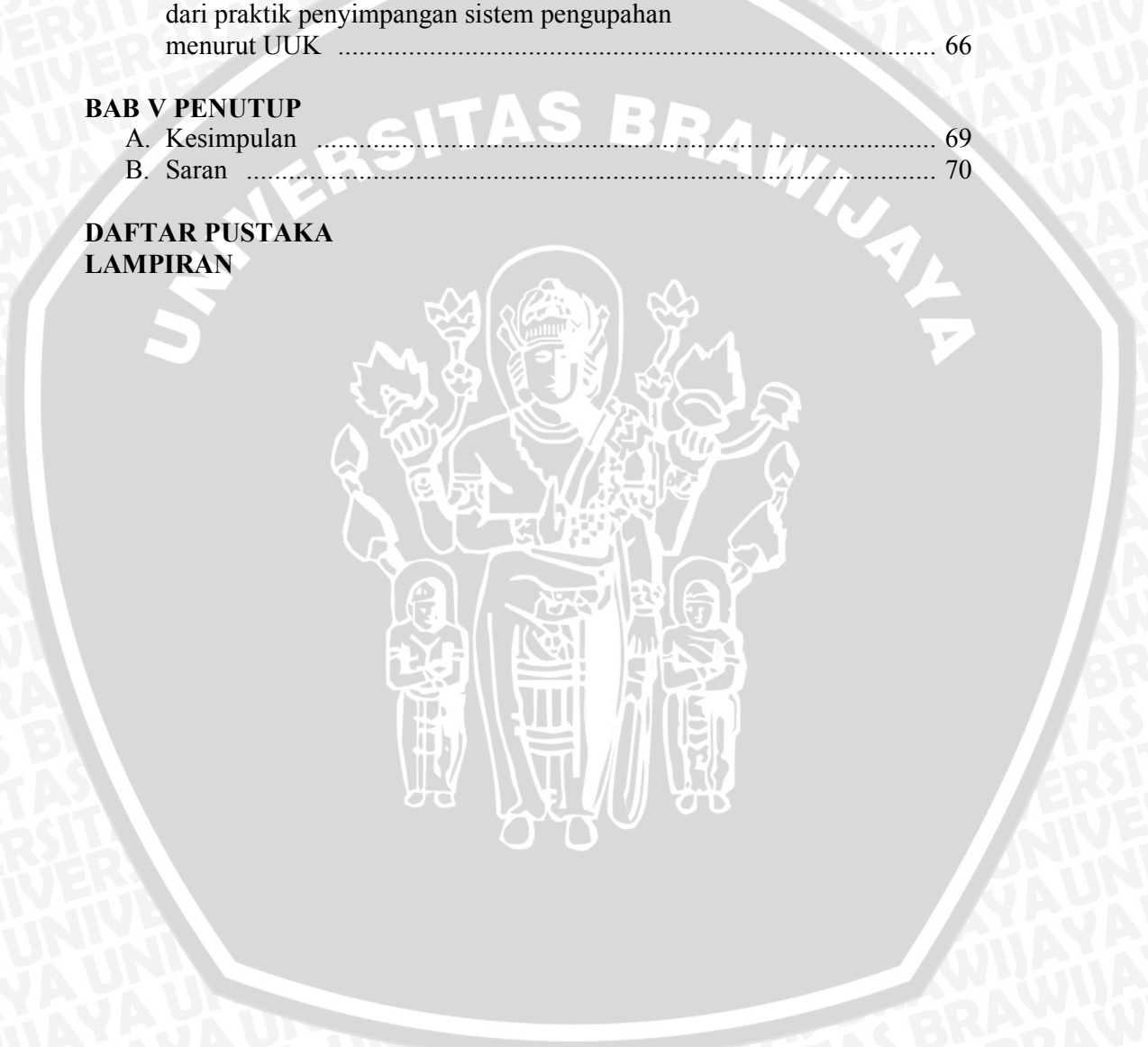


D. Hambatan-Hambatan Dalam Melaksanakan Perlindungan Hukum Perempuan Pekerja Rumahan Anyaman Rotan Terhadap Praktik Penyimpangan Sistem Pengupahan Di Balarjosari Kota Malang Menurut Pasal 88-98 UUK .....	64
E. Upaya yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan dalam meningkatkan pelaksanaan perlindungan hukum bagi perempuan pekerja rumahan anyaman rotan di Kota Malang dari praktik penyimpangan sistem pengupahan menurut UUK .....	66

**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	69
B. Saran .....	70

**DAFTAR PUSTAKA  
LAMPIRAN**



**DAFTAR BAGAN**

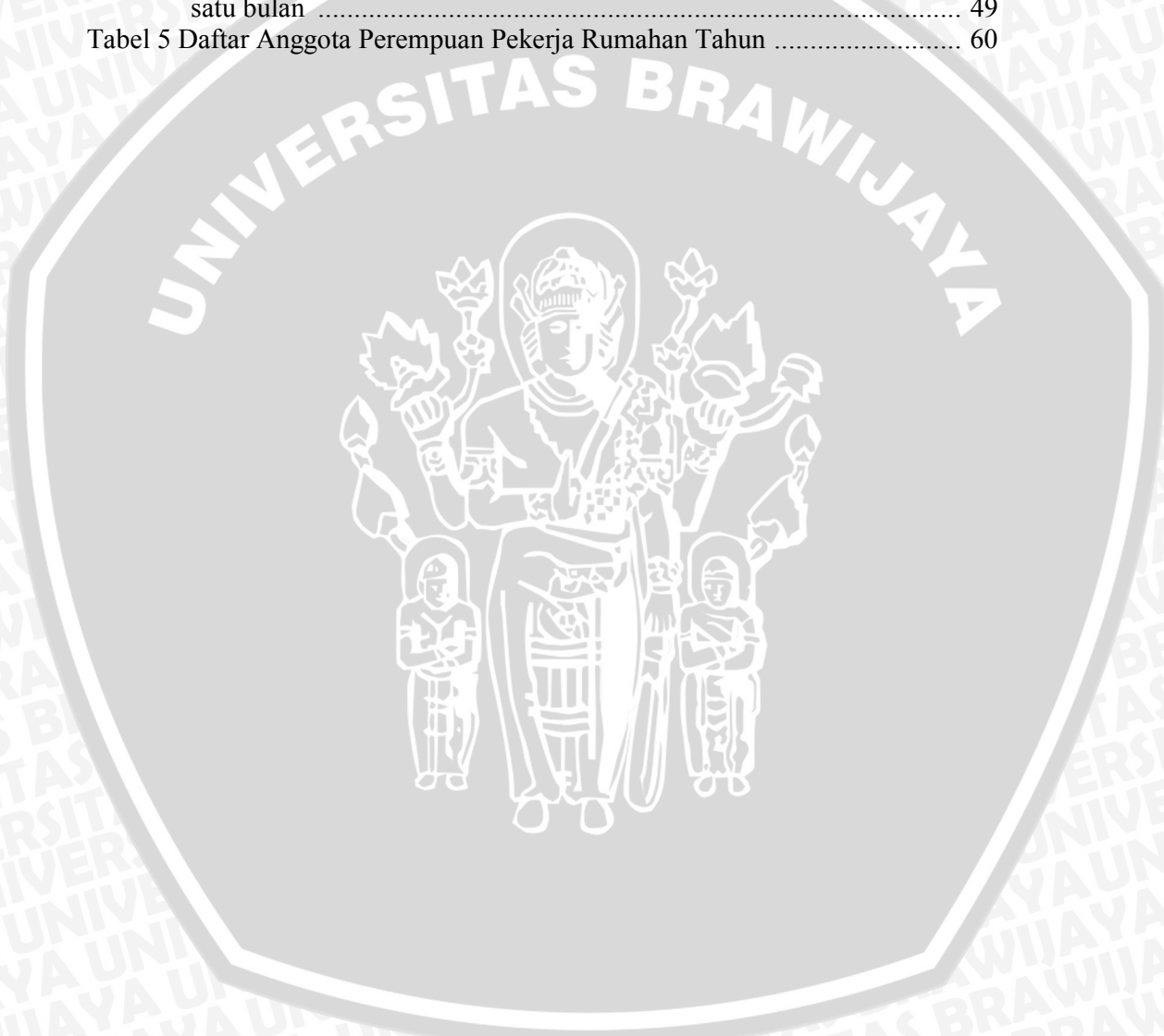
Bagan 1 Struktur Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang ..... 38





### DAFTAR TABEL

Tabel 1	Identitas Responden .....	43
Table 2	Tingkat Pendidikan Perempuan Pekerja Rumahan .....	43
Table 3	Rata-rata Upah yang diterima Perempuan Pekerja Rumahan anyaman rotan Di Balearjosari Kota Malang Bulan Agustus 2007 ....	47
Tabel 4	Rincian Upah yang Diterima dalam membuat keranjang parsel satu bulan .....	49
Tabel 5	Daftar Anggota Perempuan Pekerja Rumahan Tahun .....	60



## ABSTRAKSI

ELI SANDRA WIDOWATI, Hukum Perdata, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, 2007, *Perlindungan Hukum Bagi Perempuan Pekerja Rumahan Dari Praktik Penyimpangan Sistem Pengupahan (Studi Efektivitas Pasal 88-98 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada Sektor Anyaman Rotan Di Balarjosari Kota Malang)*, Umu Hilmy SH,MS.,Rachmad Safa'at SH,MSi.

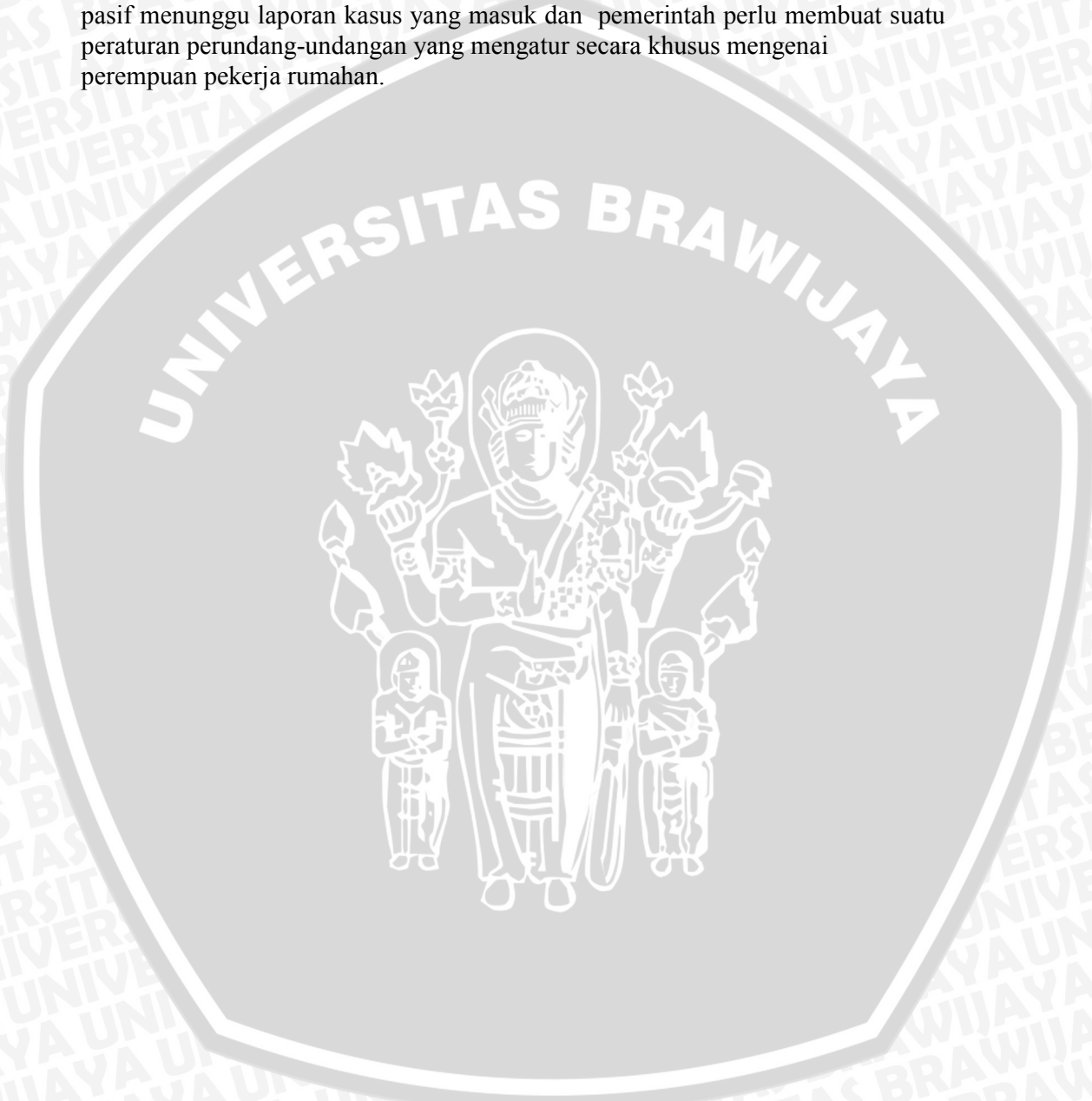
Skripsi ini membahas tentang perlindungan hukum bagi perempuan pekerja rumahan dari praktik penyimpangan sistem pengupahan. Hal ini dilatar belakangi sebagian besar buruh perempuan yang bekerja di sektor informal, seperti pada perempuan pekerja rumahan anyaman rotan di Balarjosari. Perempuan pekerja rumahan yang mengambil bahan dari majikan dan melangsungkan proses produksi di rumahnya dengan upah bijian atau per unit produk yang disepakati (*putting-out system workers*). Tetapi upah bijian atau per unit produk yang diterima perempuan pekerja rumahan sering kali tidak sesuai dengan yang disepakati.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis bentuk-bentuk praktik penyimpangan pengupahan terhadap perempuan pekerja rumahan anyaman rotan di Balarjosari, bentuk perlindungan hukumnya, hambatan-hambatan dalam melaksanakan perlindungan hukum, upaya yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan dalam meningkatkan pelaksanaan perlindungan hukum. Metode pendekatan yang digunakan yuridis sosiologis yaitu penelitian pada kenyataan di lapangan. Kemudian dianalisis secara Analisis deskriptif yaitu dengan cara memaparkan data yang diperoleh dari hasil pengamatan lapangan dan studi pustaka kemudian dianalisis dan diinterpretasikan dengan memberikan pemecahan masalah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat penyimpangan pengupahan yang dilakukan oleh majikan yaitu Upah yang diterima oleh perempuan pekerja rumahan lebih rendah dari upah minimum Kabupaten/Kota, upah yang diberikan kepada perempuan pekerja rumahan tidak tepat pada waktunya, dan upah yang diterima perempuan pekerja rumahan sering kali kurang dari kesepakatan.

Bentuk perlindungan hukum dari Dinas Ketenagakerjaan adalah dengan memberikan pengawasan, perlindungan hukum represif dan preventif. Upaya perlindungan hukum tersebut secara eksplisit tertulis dalam (Petunjuk teknis) Juknis, tetapi tidak dilaksanakan karena Dinas Ketenagakerjaan mengalami hambatan preventif yaitu masih banyak majikan yang belum melaporkan buruhnya ke Dinas Ketenagakerjaan dan terbatasnya pegawai pengawas Dinas Ketenagakerjaan. Represif yakni buruh masih takut untuk melapor ke Disnaker bila terjadi pelanggaran hak, sikap majikan yang tidak *kooperatif* membuat Dinas Ketenagakerjaan sulit untuk menemui dan meminta keterangan majikan, serta adanya penipuan data yang dilakukan oleh majikan membuat Dinas Ketenagakerjaan kesulitan untuk meneliti sebab-sebab pelanggaran hak-hak buruh yang bersangkutan. Sedang dari MWPRI mengupayakan perlindungan dengan merekomendasikan Konvensi Pekerja Rumahan No.177/1996.

Dari fakta yang ada maka diharapkan kesepakatan yang dibuat antara majikan dan perempuan pekerja rumahan dibuat secara tertulis, hendaknya Dinas Ketenagakerjaan lebih aktif untuk menegur dan memberikan sanksi kepada pengusaha rotan (majikan) dan melakukan pemeriksaan di lapangan. Tidak hanya pasif menunggu laporan kasus yang masuk dan pemerintah perlu membuat suatu peraturan perundang-undangan yang mengatur secara khusus mengenai perempuan pekerja rumahan.





## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Kerja merupakan kebutuhan hidup yang utama bagi manusia. Dari kerja yang dilakukannya, seseorang mengharap akan mencukupi kebutuhan-kebutuhan jasmaniah maupun rohaniah dari imbalan yang diterimanya atau kerja yang dilakukan. Dengan imbalan kerja itu pula diharapkan dapat meningkatkan mutu dan kualitas kehidupannya, yang pada gilirannya menempatkan pada status tertentu yang akan memberikan kepuasan pada dirinya. Di zaman seperti sekarang ini kerja tidak hanya saja dilakukan oleh laki-laki tetapi juga perempuan<sup>1</sup>.

Salah satu kelemahan buruh perempuan Indonesia adalah pendidikan yang masih relatif rendah yaitu pendidikan sekolah dasar ke bawah. Rendahnya tingkat pendidikan tersebut mengakibatkan sebagian besar buruh perempuan bekerja pada lapangan pekerjaan yang bersifat padat karya dan produktivitas rendah. Kenyataan ini banyak kita jumpai di daerah perkotaan maupun pedesaan terutama di sektor industri tradisional. Seperti misalnya usaha pembuatan kain batik, kerajinan tenun, pembuatan kompor minyak tanah dan sebagainya. Biasanya kegiatan ini dilakukan di rumah atau sistem kerja rumah.

---

<sup>1</sup> Istilah “perempuan” menurut Murniati Prasetyo (1991) sengaja dipergunakan untuk istilah “women”, berasal dari akar bahasa melayu yang berarti *empu* = *induk*, artinya “yang memberi hidup”. Istilah ini lebih dinamis dan syarat makna dibanding dengan istilah wanita.

Perempuan pekerja rumahan pada hakikatnya adalah buruh, yang diupah oleh karena kerja yang telah dilakukan. Mereka bisa berasal dari berbagai kelompok kelas maupun tingkat pendidikan. Pekerjaan ini mengambil rumah sebagai tempat kerjanya. Termasuk dalam ekonomi informal, mereka dapat dibedakan ke dalam<sup>2</sup>:

1. Perempuan pekerja mandiri yang mempekerjakan dirinya sendiri (*self-employment*). Pekerja rumahan ini membeli bahan baku sendiri dan membuatnya sendiri, kemudian dijual ke pengepul atau ke perusahaan.
2. Perempuan pekerja rumahan yang mengambil bahan dari pengusaha dan melangsungkan proses produksi di rumahnya atau tempat yang dipilihnya di luar pabrik dengan upah bijian atau per unit produk yang disepakati (*putting-out system workers*).

Penelitian ini merupakan penelitian tentang perempuan pekerja rumahan dengan sistem *putting-out system workers*. Sebagai contoh pembuat “raket” dan “kok” untuk bulutangkis. Ada pembuat “tempeh” dan tempat memasak nasi dan banyak lagi. Mereka bekerja di rumah. Biasanya para majikan akan mendoang bahan-bahan setengah jadi di rumah mereka. Barang jadi diambil juragan mingguan. Bayarannya sangat murah. Untuk 1 (satu) tempeh, seorang ibu dibayar hanya 150 (seratus lima puluh) rupiah/buah. Artinya 1 (satu) minggu hanya 15 (lima belas) ribu. Padahal pekerjaannya mulai dari membelah bambu, menghaluskannya dan menjemur, baru kemudian dianyam.

---

<sup>2</sup> Profil Mitra Wanita Pekerja Rumahan Indonesia, Malang, 2001.

Perempuan pekerja rumahan yang membuat anyaman rotan di Balarjosari ada sekitar 40(empat puluh). Bahan-bahan setengah jadi diambil dari juragan dan dikerjakan di rumah. Biasanya dalam 1 (minggu) mereka menghasilkan beberapa produk kemudian diambil oleh juragan. Upah yang diterima dalam membuat tempat lampu per produk adalah Rp.400,-(empat ratus rupiah). Upah yang diterima selama satu bulan rata-rata Rp.40.000,- per minggu<sup>3</sup>.

Pekerja rumahan dibayar tidak berdasarkan waktu kerja mereka, melainkan per unit yang mereka selesaikan (per biji, per dosen, per gross) tanpa bonus. Majikan tidak mau tahu berapa lama pekerja rumahan menyelesaikan pekerjaan mereka. Para perempuan pekerja rumahan hanya bisa menerima upah yang jauh di bawah UMK<sup>4</sup> tersebut, karena mereka tidak bisa menuntut perusahaan tanpa adanya saksi dan bukti kontrak kerja yang tertulis. Para majikan tidak mau mengakui kalau para perempuan pekerja rumahan tersebut adalah buruhnya, sehingga sulit untuk mendapatkan perlindungan. Sedangkan motivasi utama seorang buruh adalah untuk mendapatkan nafkah atau upah, dan upah merupakan hak bagi buruh. Perempuan pekerja rumahan tidak memperhatikan mengenai hal-hal lain selain upah. Mereka hanya memperhatikan bagaimana mereka bekerja sehingga mendapatkan upah atau imbalan yang bisa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, bahkan mereka tidak peduli kalau upah yang mereka

---

<sup>3</sup> WWW. Archive(2006/U). Break Out, diakses pada tanggal 25 April 2007.

<sup>4</sup> <http://www.nakertrans.go.id>, diakses pada tanggal 25 April 2007.



terima jauh di bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota(UMK)<sup>5</sup> dan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, buruh baik laki-laki maupun perempuan mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan buruh tersebut diperlukan perlindungan bagi buruh dan keluarga sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan terhadap buruh dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK)<sup>6</sup> dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

UUK mengatur mengenai perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja penyandang cacat, anak-anak (pasal 67), dan tenaga kerja perempuan (pasal 76), pengupahan (pasal 88– 89) dan kesejahteraan pasal 99).

Pasal 76 UUK mengatur mengenai buruh perempuan, disebutkan dalam ayat 1 (satu) bahwa pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Para pengusaha masih saja ada yang mempekerjakan buruh dengan umur kurang dari 18 (delapan belas) tahun, dan tidak memberikan batasan waktu bekerja. Apalagi bagi perempuan pekerja rumahan, karena mereka ini bekerja di rumah sehingga tidak ada ketentuan yang mengharuskan

---

<sup>5</sup> Pada penulisan selanjutnya disebut UMK

<sup>6</sup> Pada penulisan selanjutnya disebut UUK

mereka untuk tidak bekerja pada pukul 23.00 sampai dengan 07.00. majikan tidak memperhatikan hal tersebut, karena di sini hanya menekankan keuntungan yang diperolehnya dan upahnya berdasar atas borongan. Sedangkan bagi perempuan pekerja rumahan hanya menginginkan upah sebagai imbalan yang diterimanya atas pekerjaan yang sudah dilakukannya.

Perempuan pekerja rumahan dalam melakukan pekerjaannya tidak terikat dengan waktu kerja, tempat kerja ataupun ketentuan yang lain, sehingga tidak ada jaminan hukum yang jelas. Hanya saja perempuan pekerja rumahan tersebut, biasanya membuat kesepakatan dengan si majikan mengenai upah atau imbalan yang diterimanya. Pengupahan tidak berdasar upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah, melainkan berdasar upah per satuan kerja, walaupun berdasar pasal 90 UUK ditentukan bahwa upah minimal perbulan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum.

Upah minimum Kota Malang tahun 2007 adalah sebesar Rp. 745.109,- (tujuh ratus empat puluh lima ribu seratus sembilan rupiah). Upah minimum tersebut ditetapkan oleh Gubernur untuk wilayah propinsi, dan oleh Bupati/Walikota untuk wilayah Kabupaten/Kota, dengan memperhatikan Propinsi atau Bupati/Walikota. Dalam hal ini pengusaha dilarang membayar upah buruh lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan untuk masing-masing wilayah propinsi dan/atau kabupaten/kota. Bagi majikan yang karena sesuatu hal tidak atau belum mampu membayar upah minimum yang telah ditetapkan dapat dilakukan penangguhan selama batas jangka waktu tertentu. Dalam hal upah minimum ditetapkan atas kesepakatan antara majikan

dan buruh atau serikat buruh, tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apabila kesepakatan dimaksud lebih rendah dan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum<sup>7</sup>, dan pengusaha wajib membayar upah buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pada azasnya upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melaksanakan pekerjaan. Kecuali apabila buruh tidak melakukan pekerjaan karena sakit, waktu haid, melangsungkan pernikahan, mengkhitankan anak, melahirkan atau gugur kandungan, menjalankan tugas negara, menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya, menjalankan tugas pendidikan dari perusahaan, dan lain-lain.

Dalam UUK (Pasal 88) ditegaskan bahwa setiap buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam pengertian bahwa jumlah upah yang diterima oleh pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup buruh beserta keluarganya secara wajar, antara lain meliputi : sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, telah ditempuh kebijakan pengupahan yang melindungi buruh. Akan tetapi ketentuan tersebut masih akan diatur dalam suatu peraturan pemerintah tentang perlindungan Pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 97 UUK.

---

<sup>7</sup> www. Tempointeraktif. Com. *UMK Kota Malang Naik 6,6 persen*, diakses pada tanggal 25 April 2007.



Permasalahan dan kendala yang dihadapi oleh perempuan bukan masalah baru tetapi telah berlangsung sejak lama. Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang dalam melakukan pengawasan terhadap para pekerja rumahan mengalami hambatan-hambatan, di antaranya kesulitan mengenai kondisi tempat kerja yang berpencar sehingga untuk melakukan pengawasan, para pekerja rumahan harus dikumpulkan terlebih dahulu. Dalam melakukan pengawasan memerlukan biaya yang tidak sedikit dan jumlah pegawai pengawas yang terbatas.

Melihat kondisi buruh dan lapangan kerja sebagaimana telah disinggung di atas jelaslah bahwa perlindungan hukum bagi perempuan pekerja rumahan dari praktik penyimpangan sistem pengupahan merupakan hal yang sangat mendesak bagi perempuan pekerja rumahan.

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk-bentuk praktik penyimpangan pengupahan terhadap perempuan pekerja rumahan anyaman rotan di Balarjosari Kota Malang ?
2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi perempuan pekerja rumahan anyaman rotan dari praktik penyimpangan sistem pengupahan di Balarjosari Kota Malang ?
3. Apa hambatan yang dialami oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi perempuan pekerja rumahan

anyaman rotan dari praktik penyimpangan sistem pengupahan di Balarjosari Kota Malang menurut pasal 88-98 UUK?

4. Bagaimana upaya Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang dalam meningkatkan pelaksanaan perlindungan hukum bagi perempuan pekerja rumahan anyaman rotan dari praktik penyimpangan sistem pengupahan menurut pasal 88-98 UUK?

### C. Tujuan Penelitian

Pada dasarnya tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis bentuk-bentuk praktik penyimpangan pengupahan terhadap perempuan pekerja rumahan anyaman rotan di Balarjosari Kota Malang.
2. Untuk menganalisis bentuk pelaksanaan perlindungan hukum bagi perempuan pekerja rumahan anyaman rotan dari praktik penyimpangan sistem pengupahan di Balarjosari Kota Malang.
3. Untuk mendeskripsikan hambatan-hambatan dalam melaksanakan perlindungan hukum perempuan pekerja rumahan anyaman rotan terhadap praktik penyimpangan sistem pengupahan di Balarjosari Kota Malang menurut pasal 88-98 UUK
4. Untuk dan menganalisis upaya yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan dalam meningkatkan pelaksanaan perlindungan hukum bagi perempuan pekerja rumahan anyaman rotan di Kota Malang dari praktik penyimpangan sistem pengupahan menurut UUK.

#### D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

##### 1. Manfaat Teoritis

Hasil skripsi ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang hukum mengenai pelaksanaan perlindungan hukum bagi perempuan pekerja rumahan dari praktik penyimpangan sistem pengupahan di Indonesia menurut UUK.

##### 2. Manfaat Praktis

a) Bagi Dinas Ketenagakerjaan, dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi mengenai pelaksanaan perlindungan hukum bagi perempuan pekerja rumahan supaya pengawasan terhadap norma tenaga kerja perempuan khususnya pekerja rumahan dapat lebih tepat dan terarah.

b) Bagi LSM Perburuhan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pelaksanaan perlindungan hukum bagi perempuan pekerja rumahan dari praktik penyimpangan sistem pengupahan menurut UUK supaya lebih mudah dalam melakukan advokasi kebijakan tentang perempuan pekerja rumahan.

c) Bagi perempuan pekerja rumahan, penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi tentang hak-hak perempuan pekerja rumahan supaya dapat memperoleh perlindungan hukum apabila terjadi praktik penyimpangan sistem pengupahan..



## E. Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian ini menyajikan 4 (empat) bab yang secara garis besar dipaparkan sebagai berikut:

### BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

### BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan mengenai perempuan pekerja rumahan, sistem pengupahan dan perlindungan hukum terhadap perempuan pekerja rumahan serta penegakan hukum.

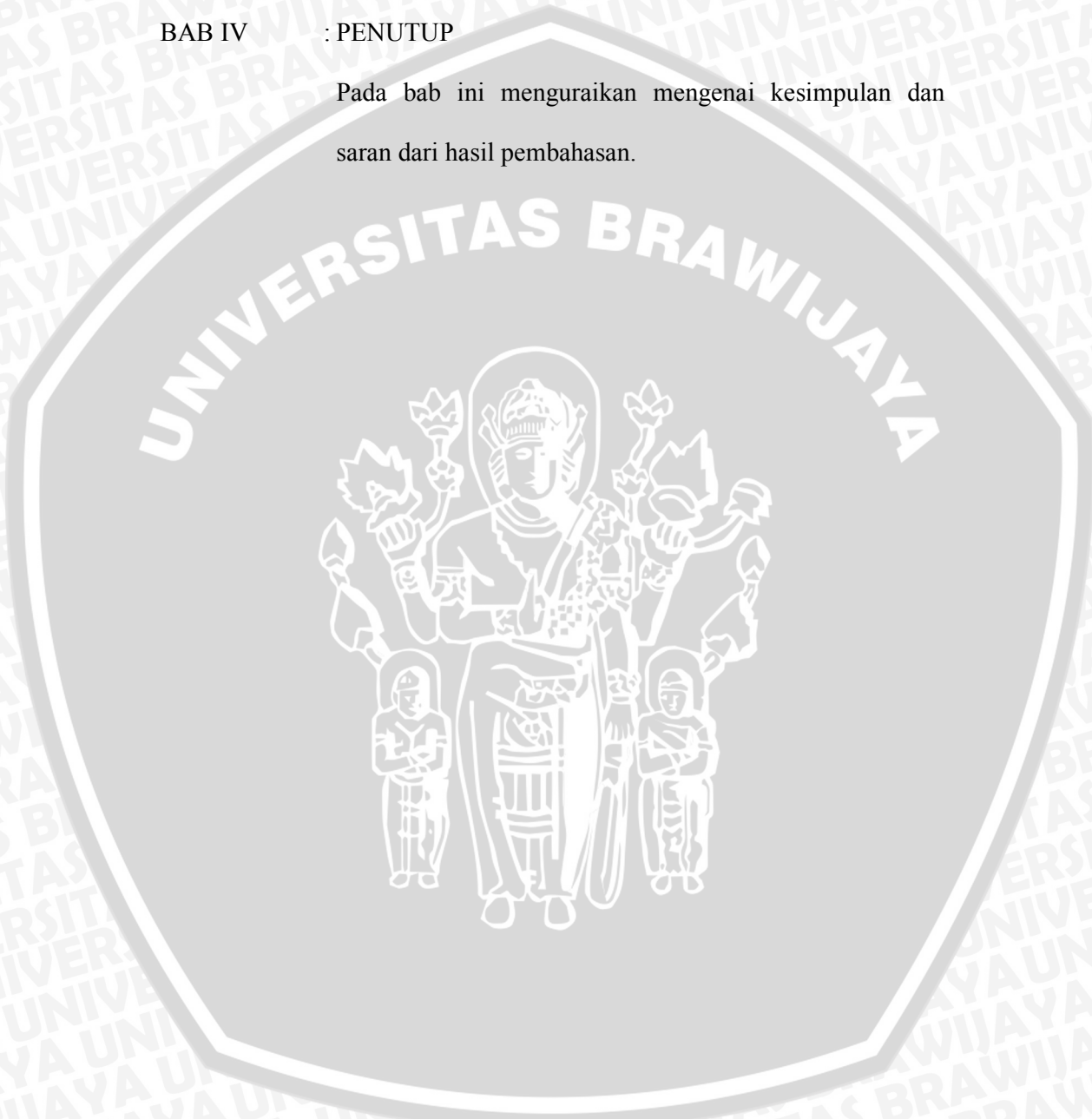
### BAB III : HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum objek penelitian, bentuk-bentuk praktik penyimpangan pengupahan terhadap perempuan pekerja rumahan anyaman rotan di Balarjosari Kota Malang, bentuk perlindungan hukum bagi perempuan pekerja rumahan anyaman rotan dari penyimpangan pengupahan di Balarjosari Kota Malang, hambatan yang dialami oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi perempuan pekerja rumahan anyaman rotan dari penyimpangan pengupahan, upaya Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang dalam

meningkatkan pelaksanaan perlindungan hukum bagi perempuan pekerja rumahan anyaman rotan dari penyimpangan pengupahan.

#### BAB IV : PENUTUP

Pada bab ini menguraikan mengenai kesimpulan dan saran dari hasil pembahasan.



## BAB II

### TINJAUAN UMUM TENTANG PEREMPUAN PEKERJA RUMAHAN, SISTEM PENGUPAHAN, PERLINDUNGAN HUKUM DAN PENEGAKAN HUKUM

#### A. Perempuan Pekerja Rumahan

##### 1. Pengertian Perempuan Pekerja Rumahan

Perempuan pekerja atau tenaga kerja perempuan adalah merupakan kelompok yang karena sifatnya yang alami mempunyai kekhususan-kekhususan yang perlu diperhatikan, sehingga terhadap mereka perlu adanya perlindungan yang khusus. Perlindungan khusus bagi tenaga kerja perempuan telah diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan khususnya di bidang ketenagakerjaan.<sup>8</sup> Perlindungan tenaga kerja perempuan dilaksanakan dengan memperluas jangkauan perlindungan ke sektor informal, seperti di unit-unit produksi rumah tangga.

Istilah “*home work*” (kerja rumahan)<sup>9</sup> diartikan kerja yang dilakukan oleh seseorang, yang disebut sebagai pekerja rumahan:

- a. Di dalam rumahnya sendiri atau di tempat lain yang dipilihnya, di luar tempat kerja pengusaha;
- b. Untuk upah;

<sup>8</sup> Opchid, hal 17.

<sup>9</sup> Konvensi Pekerja Rumahan No. 177/1996.



c. Yang menghasilkan suatu produk barang atau jasa seperti yang ditentukan pengusaha, tanpa memperhitungkan siapa yang menyediakan peralatan, bahan-bahan dan asupan lain yang digunakan.

Salah satunya yaitu pembuat anyaman rotan . Ada pembuat tempat lampu, tempat koran, meja-kursi dan banyak lagi. Mereka bekerja di rumah. Biasanya para majikan akan mendrop bahan-bahan setengah jadi di rumah mereka. Barang jadi diambil juragan mingguan. Bayarannya sangat murah. Untuk 1 (satu) tempat koran, seorang ibu dibayar hanya 450 (empat ratus lima puluh) rupiah/buah. Artinya 1 (satu) minggu hanya 31.500 (Tiga puluh satu ribu lima ratus).

Orang-orang dengan status buruh tidaklah tergolong pekerja rumahan sebagaimana yang dimaksud di atas, bilamana mereka hanya kadang-kadang saja melakukan pekerjaannya sebagai pekerja rumah, dan bukan di tempat mereka biasanya kerja.

Perempuan pekerja rumahan pada hakikatnya adalah buruh, yang diupah oleh karena kerja yang telah dilakukan. Mereka bisa berasal dari berbagai kelompok kelas maupun tingkat pendidikan. Pekerjaan ini mengambil rumah sebagai tempat kerjanya. Termasuk dalam ekonomi informal, mereka dapat dibedakan ke dalam<sup>10</sup>:

1. Perempuan pekerja mandiri yang mempekerjakan dirinya sendiri (*self-employment*);

---

<sup>10</sup> Profil Mitra Wanita Pekerja Rumahan Indonesia, Malang, 2001.

2. Pekerja rumahan yang mengambil bahan dari pengusaha dan melangsungkan proses produksi di rumahnya atau tempat yang dipilihnya di luar pabrik dengan upah bijian atau per unit produk yang disepakati (*putting-out system workers*).

Kerja rumahan berhubungan langsung dengan sistem ekonomi yang lebih luas dari produksi barang dan jasa, dan dikontrol oleh kekuatan di luar rumah. Karena bekerja di rumahnya masing-masing, buruh perempuan yang tergolong dalam pekerja rumahan ini tidak terorganisir. Secara soliter masing-masing bekerja sendiri-sendiri melakukan pekerjaan di rumahnya. Adakalanya anggota keluarga dalam rumah tangga yang sama membantu bekerja, termasuk anak-anak. Karena terisolasi, mereka tak banyak mengetahui ketentuan-ketentuan perburuhan.

## 2. Hak dan Kewajiban Perempuan Pekerja Rumahan

Hak dan kewajiban perempuan pekerja rumahan tidak jelas, karena mereka menganggap sebagai pekerjaan sampingan, pengisi waktu di rumah dan hanya merupakan penambah penghasilan suami. Karena pekerjaan mereka *invisible* (tidak nampak), maka Undang-undang ketenagakerjaan tidak mengcover dalam perlindungan ketenagakerjaan. Sehingga tidak jelas mengenai hak dan kewajiban perempuan pekerja rumahan, namun dalam konvensi pekerja rumahan No. 177/1996 dijelaskan bahwa:

- a. Seorang pekerja rumahan harus mendapat informasi tentang kondisi spesifik pemkerjanya (pengusaha) secara tertulis atau menurut cara-cara yang tepat guna konsisiten dengan perundangan dan praktek nasional.
- b. Informasi tersebut meliputi:
  - 1) Nama dan alamat pengusaha dan perantara bila ada;
  - 2) Skala dan tingkat pengupahan, serta metode penghitungannya dan
  - 3) Jenis kerja yang dilakukan.
- c. Ditentukan umur terendah untuk memasuki lapangan kerja.
- d. perempuan pekerja rumahan berhak membentuk organisasi atau bergabung pada organisasi pekerja yang dipilihnya sendiri dan berpartisipasi dalam kegiatan organisasi tersebut.
- e. Tingkat upah minimum ditetapkan sebaiknya melalui tawar-menawar kolektif .
- f. Mengenai Pengupahan.
- g. Keselamatan dan kesehatan kerja
- h. Mengenai jam kerja, waktu istirahat dan cuti
- i. Mengenai jaminan social dan perlindungan kehamilan
- j. Perlindungan dalam kasus pemberhentian kerja.



## B. Sistem Pengupahan

### 1. Pengertian Upah

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Nurimansyah Haribuan mengatakan: “upah adalah segala macam bentuk penghasilan (*earning*)”, yang diterima buruh baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi<sup>11</sup>.

### 2. Teori Pengupahan

Teori yang dipergunakan sebagai dasar untuk menetapkan upah tersebut adalah<sup>12</sup>:

#### a. Teori Upah Normal, oleh David Ricardo

Menurut teori ini, upah ditetapkan dengan berpedoman kepada biaya-biaya yang diperlukan untuk mengongkosi segala keperluan hidup buruh. Dengan teori ini menegaskan kepada buruh, bahwa sejumlah uang yang diterimanya sebagai upah itu adalah sewajarnya demikian, karena memang demikian saja kemampuan majikan.

#### b. Teori Undang-undang Upah Besi, oleh Lassale

Menurut teori ini upah normal di atas hanya memenangkan majikan saja, sebab kalau teori itu yang dianut mudah saja majikan itu akan mengatakan cuma itu kemampuannya tanpa berpikir bagaimana susahny buruh itu.

<sup>11</sup> Hasibuan Nurimansyah, *Upah Tenaga Kerja dan Konsentrasi pada Sektor Industri*, Prisma, No.5 Th.X Mei 1981, hlm.3.

<sup>12</sup> Asikin Zainal, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, hal 69.PT. Raja Grafindo Persada, tahun 2002, hal 69.

Oleh karena itu buruh harus berusaha menentangnya (menentang teori upah normal itu) agar ia dapat mencapai kesejahteraan hidup.

c. Teori Dana Upah, oleh Stuart Mill Senior

Menurut teori dana upah buruh tidak perlu menentang seperti yang disarankan oleh teori Undang-undang upah besi karena upah yang diterimanya itu sebetulnya adalah berdasarkan kepada besar kecilnya jumlah dana yang ada. Menurut teori ini yang dipersoalkan sebetulnya bukanlah berapa besarnya upah, melainkan sampai seberapa jauhnya upah tersebut mampu mencukupi segala keperluan hidup buruh beserta keluarganya.

**3. Jenis-jenis Upah<sup>13</sup>**

a. Upah Nominal

Yang dimaksud dengan upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada para buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja;

b. Upah Nyata (*Real Wages*)

Yang dimaksud dengan upah nyata adalah uang yang nyata yang benar-benar harus diterima oleh seseorang buruh yang benar-benar harus diterima oleh seseorang buruh yang berhak. Upah nyata ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak tergantung dari:

- 1) Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterimanya;

---

<sup>13</sup> Ibid hal 70

2) Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

c. Upah Hidup

Upah hidup yaitu upah yang diterima buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang tidak hanya kebutuhan pokoknya saja, melainkan juga kebutuhan sosial dan keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi dan lain-lain.

d. Upah Minimum

Upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standar oleh majikan untuk menentukan upah yang sebenarnya dari buruh yang bekerja di perusahaannya. Upah minimum biasanya ditentukan oleh pemerintah, dan ini kadang-kadang setiap tahunnya berubah.

e. Upah Wajar (*Fair Wages*)

Upah wajar maksudnya adalah upah yang secara relative dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada perusahaan.

#### 4. Sistem Pemberian Upah

Sistem pemberian upah ini maksudnya adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada para buruhnya, sistem ini di dalam teori dan praktek terkenal ada beberapa macam yaitu:

a. Sistem Upah Jangka Waktu

Sistem upah jangka waktu ini adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan, atau bulanan.



b. Sistem Upah Potongan

Sistem ini tujuannya adalah untuk mengganti system upah jangka waktu jika hasil pekerjaannya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya, dan sebagainya.

c. Sistem Upah Permufakatan

Sistem upah permufakatan ini maksudnya adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah kepada kelompok tertentu, yang selanjutnya nanti kelompok ini akan membagi-bagikan kepada para anggota.

d. Sistem Skala Upah Berubah

Dalam sistem ini, jumlah upah yang berkaitan dengan harga penjualan hasil produksi di pasarnya. Jika harga naik maka jumlah upahpun akan naik dan jika harga turun maka upahpun akan turun.

e. Sistem Upah Indeks

Sistem upah ini didasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini upah itu akan naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan, meskipun tidak mempengaruhi nilai nyata dari upah.

f. Sistem Pembagian Keuntungan

Sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapatkan keuntungan di akhir tahun.

## C. Perlindungan Hukum bagi Perempuan Pekerja Rumahan dari Praktik Penyimpangan Sistem Pengupahan Menurut UUK

### 1. Pengertian dan Ruang Lingkup Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum merupakan perlindungan yang diberikan oleh pemerintah kepada masyarakat atau rakyat berupa norma atau kebiasaan yang hidup dan berkembang dalam masyarakat terhadap tindakan yang dilakukan pemerintah berdasarkan kewenangannya. Perlindungan itu sendiri maksudnya bahwa pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia membawa konsekuensi perlindungan terhadap hak-hak tersebut, khususnya perlindungan hak-hak rakyat terhadap tindak pemerintah.

Dengan tindak pemerintahan sebagai titik sentral, perlindungan hukum bagi rakyat dibedakan menjadi dua yaitu :

- a. Perlindungan hukum yang *preventif* adalah rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapatnya sebelum keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Akhir-akhir ini disadari pentingnya sarana perlindungan *preventif* terutama dikaitkan dengan asas *freies ermessen* (kebebasan bertindak oleh penguasa). Disini mempunyai tujuan untuk mencegah terjadinya sengketa.
- b. Perlindungan hukum yang *represif* sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang *preventif* pemerintah terdorong bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan. Dengan pengertian demikian, penanganan perlindungan hukum bagi rakyat oleh Peradilan Umum di

Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum yang *repressif*. Disini bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.

Menurut Philipus Hadjon terdapat beberapa prinsip perlindungan hukum bagi rakyat yang berdasarkan Pancasila, yaitu:<sup>14</sup>

- 1) Prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia.

Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindak pemerintahan bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarahnya di barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban pada masyarakat dan pemerintah.

- 2) Prinsip negara hukum

Prinsip kedua yang melandasi perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindak pemerintah adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikatakan sebagai tujuan dari negara hukum, sebaliknya dalam negara totaliter tidak ada tempat bagi hak-hak asasi manusia.

---

<sup>14</sup> Hadjon, Philipus M. 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*. PT. Bina Ilmu Surabaya. Hal: 38-71



Ruang lingkup perlindungan terhadap pekerja atau buruh menurut UUK meliputi<sup>15</sup>:

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha;
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
3. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak dan penyandang cacat; dan
4. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja

**2. Perlindungan tentang Pengupahan dalam UUK pasal 88-98 yaitu:**

- a. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
- b. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi:
  - 1) Upah minimum;
  - 2) Upah kerja lembur;
  - 3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
  - 4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
  - 5) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
  - 6) Bentuk dan cara pembayaran upah;
  - 7) Denda dan potongan upah;
  - 8) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
  - 9) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;

---

<sup>15</sup> Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasar Undang-undang NO. 13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, tahun 2003, hal 60.

10) Upah untuk pembayaran pesangon; dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

11) Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

c. Upah minimum tersebut terdiri atas :

1) upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;

2) Upah minimum berdasarkan sector pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota;

d. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum;

e. pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi;

f. Pengusaha wajib membayar apabila:

1) Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;

2) Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;

3) Pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;

4) Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;

- 5) Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- 6) Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak memperkerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
- 7) Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- 8) Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- 9) Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Secara yuridis pasal 5 UUK memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan

Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang ada memang belum menjangkau jenis-jenis pekerjaan yang bersifat informal. Akibatnya para pekerja yang bekerja di sektor informal belum mendapat perlindungan seperti halnya yang bekerja di sektor formal. Untuk perempuan yang bekerja di sektor informal pemerintah bekerja sama dengan Lembaga Swadaya Masyarakat telah mengupayakan berbagai perlindungan sosial dan mendidik mereka agar mampu berupaya memperjuangkan kepentingannya.



#### D. Penegakan Hukum

Penegakan hukum telah menjadi ungkapan sehari-hari di kalangan masyarakat, pejabat, pengamat, mahasiswa, pelaku dan anggota masyarakat biasa. Demikian pula kalangan pers, sangat bersahabat dengan ungkapan ini. Selain terkait dengan kepuasan atau rasa keadilan, ada pula yang berpendapat, penegakan hukum yang terjadi, tidak atau menjadi hambatan untuk mendorong kegiatan atau perubahan sosial, ekonomi, seperti keamanan dan kenyamanan investasi dan lain-lain.

1. Keadaan hukum yang ditegakkan<sup>16</sup>.

Keadaan hukum yang akan diuraikan adalah berkenaan dengan proses pembentukan hukum dalam kaitan dengan susunan kekuasaan yang berlaku. Meskipun secara teoritik seperti digambarkan aliran atau ajaran kesejarahan (Von Savigny) hukum itu sebagai sesuatu yang tumbuh atau didapatkan dalam pergaulan masyarakat, tidaklah menghilangkan kenyataan seperti pendirian kaum positif bahwa hukum juga lahir dari perbuatan penguasa. Hal-hal di atas menunjukkan betapa eratnya hubungan antara hukum dengan kekuasaan. Hukum bukan hanya saja suatu bentuk kegiatan kekuasaan melainkan suatu fungsi kekuasaan. Kekuasaan senantiasa berjalan atau dijalankan sesuai dengan kehendak yang menjalankan kekuasaan, yang pada gilirannya dipengaruhi oleh aliran pikiran bahkan ideologi tertentu, atau pandangan keagamaan tertentu.

---

<sup>16</sup> Bagir Manan, *Penegakan Hukum yang Berkeadilan*, Varia Peradilan No.241 November 2006

Atau mungkin juga dibangun karena hasrat berkuasan atau kepentingan belaka.

2. Pelaku penegakan hukum.

Pelaku penegakan hukum dapat dijumpai dalam proses peradilan dan proses non peradilan. Pelaku penegakan hukum dalam perkara pidana adalah penyidik, penuntut, hakim. Dalam perkara perdata (termasuk peradilan agama) pelaku penegakan hukum adalah hakim dan pihak-pihak yang berperkara. Sedangkan dalam perkara administrasi Negara, pelaku adalah hakim, penggugat dan pejabat administrasi Negara. Dari berbagai macam perkara tersebut, dapat pula dimasukkan sebagai pelaku adalah para penasehat hukum. Penegak hukum yang benar dan adil harus menjelma pada semua unsure penyelenggara pemerintahan dan Negara. Sangat tidak memadai apabila hal itu hanya dilakukan pada proses peradilan.

3. Lingkungan penegakan hukum.

Lingkungan penegakan hukum adalah lingkungan social tempat hukum berlaku dan ditegakkan. Penegakan hukum tidak berada dalam suatu wilayah yang kosong. Penegakan hukum terjadi dan berlaku di tengah-tengah masyarakat. Penegakan hukum yang benar dan adil tidak semata-mata ditentukan oleh kehendak pelaku hukum sebagai “ratu adil”, tetapi juga kemauan dan kemampuan masyarakat untuk berupaya memperoleh perlakuan hukum yang benar dan adil. Dua aspek social yang menghambat penegakan hukum yang benar dan adil.

**Pertama:** bersumber dari rasa takut atau apatisme masyarakat untuk membela keadilan bagi diri maupun lingkungannya. Hal ini dapat terjadi karena susunan masyarakat yang menjelmakan sikap serba menerima kehendak penguasa.

**Kedua:** terutama sejak masa reformasi, didapati berbagai tekanan publik yang acap kali berlebihan dalam penegakan hukum.

4. Mencapai penegakan hukum yang adil

Ada beberapa syarat yang harus dipenuhi untuk penegakan hukum yang adil atau berkeadilan.

**Pertama:** aturan hukum yang akan ditegakkan. Penegakan hukum yang adil atau berkeadilan akan tercapai apabila hukum yang akan ditegakkan demikian pula hukum yang mengatur cara-cara penegakan hukum adalah benar dan adil.

**Kedua:** pelaku penegakan hukum. Pelaku penegakan hukum dapatlah disebut sebagai kunci utama penegakan yang adil dan berkeadilan.

Ada berbagai syarat yang harus dipenuhi agar pelaku hukum dapat menegakkan hukum secara adil atau berkeadilan.

1). Perlakuan terhadap hukum yang akan ditegakkan. Ada tiga pilihan peranan yang dilakukan pelaku penegakan hukum dalam penegakan hukum.

- a. Pelaku penegakan hukum sekedar sebagai "*la bouche de la loi*" atau "*sprekbuis van de wet*". Dalam hal aturan hukum sudah jelas, pelaku penegakan hukum hanya bertindak sebagai corong



peraturan, kecuali apabila penerapan itu akan menimbulkan ketidakadilan, bertentangan kesusilaan, atau bertentangan dengan suatu kepentingan umum.

- b. Pelaku penegakan hukum berlaku sebagai penterjemah (*interpreter*) suatu aturan hukum agar suatu aturan hukum dapat menjadi instrument keadilan.
- c. Pelaku penegakan hukum menjadi pencipta hukum (*rechtschepping*) dalam hal hukum yang ada tidak cukup mengatur atau didapati kekosongan hukum.

2). Memperhatikan kepentingan atau kebutuhan masyarakat baik kebutuhan nyata maupun proyeksi kebutuhan di masa depan. Hukum adalah instrument social untuk menjaga dan membangun masyarakat.

**Ketiga:** Lingkungan sosial tempat hukum berlaku. Telah diutarakan :”*situation gebundenheit*”. Keadaan itu menentukan. Hukum baik dalam pembentukan maupun penegakkannya sangat dipengaruhi oleh kenyataan-kenyataan baik sosial, ekonomi, politik maupun budaya.

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### A. Pendekatan

Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *yuridis sosiologis* digunakan untuk mengkaji mengenai bentuk-bentuk praktik penyimpangan sistem pengupahan terhadap perempuan pekerja rumahan anyaman rotan di Balarjosari Kota Malang, bentuk perlindungan hukum bagi perempuan pekerja rumahan dari praktik penyimpangan sistem pengupahan di Balarjosari Kota Malang, hambatan yang dialami Dinas Ketenagakerjaan dalam melaksanakan perlindungan hukum bagi perempuan pekerja rumahan dari praktik penyimpangan sistem pengupahan di Balarjosari Kota Malang menurut pasal 88-98 UUK dan upaya Dinas Ketenagakerjaan dalam meningkatkan pelaksanaan perlindungan hukum bagi perempuan pekerja rumahan dari praktik penyimpangan sistem pengupahan menurut pasal 88-98 UUK.

##### B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Balarjosari Kota Malang berdasar pertimbangan, karena di wilayah ini ada 15 (lima belas) usaha industri kecil yang bergerak di bidang anyaman rotan. Sedangkan jumlah perempuan pekerja rumahan ada 40 (empat puluh) orang, tanpa adanya perlindungan hukum yang memadai, dan sampai saat ini Dinas Ketenagakerjaan Kota

Malang belum optimal dalam perlindungan hukum bagi perempuan pekerja rumahan dari praktik penyimpangan sistem pengupahan menurut UUK.

### C. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis data dalam penelitian ini meliputi:

1) Data Primer.

a) Data primer dalam penelitian ini meliputi pengalaman buruh dalam penerimaan upah, pengalaman buruh atas perlindungan hukum terhadap penyimpangan pengupahan dan pengalaman Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang dalam melindungi perempuan pekerja rumahan dari praktik penyimpangan system pengupahan, hambatan yang dialami Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi perempuan pekerja rumahan dari praktik penyimpangan system pengupahan, upaya Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang dalam meningkatkan pelaksanaan perlindungan hokum bagi perempuan pekerja rumahandari praktik penyimpangan pengupahan.

2) Data Sekunder :

Data sekunder dalam penelitian ini meliputi pendapat para ahli hukum, literatur, buku-buku kepustakaan dan artikel-artikel yang berkaitan dengan hukum perburuhan. Disamping itu data sekunder



dalam penelitian ini juga diambil dari Peraturan Perundang-undangan yaitu :

- a) Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
  - b) Undang-undang Republik Indonesia No.7 Tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi mengenai Penghapusan segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita.
  - c) Konvensi Pekerja-Rumahan No.177/1996.
- b. Sumber Data.

1) Data Primer :

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penelitian di sentra anyaman rotan di Balarjosari Kota Malang, Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang dan di Himpunan Wanita Pekerja Rumahan Indonesia (HWPRI)

2) Data Sekunder :

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari Perpustakaan Pusat Universitas Brawijaya dan Pusat Dokumentasi Ilmu Hukum {PDIH} Fakultas Hukum Brawijaya Malang.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data.**

##### **a. Data Primer.**

Teknik pengumpulan data primer dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan wawancara. Dalam hal ini peneliti mengadakan wawancara dengan perempuan pekerja rumahan pada sektor anyaman rotan di Balarjosari Kota Malang, Kepala Bidang Pengawasan K3 Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang, serta Sekretaris Jenderal Mitra Wanita Pekerja Rumahan Indonesia (MWPRI).

##### **b. Data Sekunder.**

Teknik pengumpulan data sekunder yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara :

- 1) Studi kepustakaan, yaitu suatu kegiatan yang berusaha mengumpulkan berbagai buku-buku, artikel, makalah, internet, dan hasil-hasil penelitian lainnya yang berasal dari perpustakaan.
- 2) Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyalin atau mengcopy dokumen dan catatan-catatan yang diperlukan dari pihak terkait dari masalah yang diteliti.

#### **E. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi.**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh para pekerja rumahan pada sektor anyaman rotan di Balarjosari Kota Malang, Disnaker Kota

Malang, dan Aktivistis Himpunan Wanita Pekerja Rumahan Indonesia (HWPRI)

## 2. Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan *purposive sampling*, pemilihan sekelompok subjek atas ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya. Yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah perempuan pekerja rumahan pada sektor anyaman rota di Balearjosari Kota Malang. Adapun respondennya adalah :

- a) 40 (empat puluh) orang Perempuan Pekerja Rumahan sektor anyaman rotan di Balearjosari Kota Malang
- b) Djoko Sudadi, SH.Msi (Kepala Bidang Pengawasan K3 Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang).
- c) Cicilia Susiloretno (Sekretaris Jenderal Mitra Wanita Pekerja Rumahan Indonesia/MWPRI).

## F. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan dua teknik analisis data, yaitu:

- a. Bagi data primer dilakukan dengan teknik analisis deskriptif. Analisis deskriptif yaitu dengan cara memaparkan data yang diperoleh dari hasil pengamatan lapangan dan studi pustaka kemudian dianalisis dan diinterpretasikan dengan memberikan pemecahan masalah.



b. Bagi data sekunder dilakukan dengan teknik interpretasi, yaitu interpretasi yang memberi penafsiran terhadap perlindungan hukum bagi perempuan pekerja rumahan dari praktik penyimpangan sistem pengupahan.



## BAB IV

### PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum

##### 1. Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang

Menurut Keputusan Walikota Malang No. 345 Tahun 2004 pasal 2, Dinas Ketenagakerjaan adalah Perangkat daerah yang merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang ketenagakerjaan. Dinas Ketenagakerjaan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah. Dinas Ketenagakerjaan mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan Daerah di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan kebijakan Kepala Daerah.

Fungsi Dinas Ketenagakerjaan (pasal 3 ayat 2 Keputusan Walikota Malang No. 345 Tahun 2004)<sup>17</sup>:

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 pasal ini, Dinas Ketenagakerjaan mempunyai fungsi:

- a) Perumusan kebijakan teknik di bidang ketenagakerjaan;
- b) Penyusunan dan pelaksanaan rencana strategis dan rencana kerja tahunan di bidang ketenagakerjaan;
- c) Penyusunan pedoman dan pengawasan pelaksanaan ketenagakerjaan dan norma kerja;
- d) Penyusunan pedoman dan pengawasan pelaksanaan hubungan industrial yang meliputi pembentukan lembaga kerjasama, fasilitasi perselisihan dan persyaratan kerja;
- e) Penyusunan pedoman dan pengawasan pelaksanaan penempatan dan pelatihan kerja yang meliputi perluasan, peningkatan produktivitas tenaga kerja dan pemberdayaan balai latihan kerja;

<sup>17</sup> Lembaran Daerah Kota Malang Tahun 2004 Nomor 38 seri D.

- f) Penyusunan pedoman dan pengawasan pelaksanaan keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan serta jaminan sosial pekerja;
- g) Penetapan dan pengawasan pelaksanaan Upah Minimum Regional (UMR);
- h) Pemberian pertimbangan teknik perijinan tenaga asing bagi keperluan imigrasi;
- i) Pelaksanaan kerja sama dengan instansi terkait dalam hal pengiriman tenaga kerja ke luar negeri;
- j) Pelaksanaan sosialisasi peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB);
- k) Pelaksanaan Standar Pelayanan Minimal (SPM) di bidang ketenagakerjaan;
- l) Pemberdayaan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD);
- m) Pengelola administrasi umum meliputi penyusunan program, ketatalaksanaan, ketatausahaan, keuangan, kepegawaian, rumah tangga, perlengkapan, kehumasan dan perpustakaan serta kearsipan;
- n) Evaluasi dan laporan pelaksanaan tugas dan fungsi;
- o) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Susunan Organisasi Dinas Ketenagakerjaan terdiri dari<sup>18</sup>:

- a. Unsur Pimpinan yaitu Kepala Dinas;
- b. Unsur Pembantu Pimpinan yaitu Bagian Tata Usaha yang terdiri dari:
  - 1) Sub Bagian Keuangan dan Penyusunan Program
  - 2) Sub Bagian Umum
- c. Unsur Pelaksana yaitu
  - 2) Bidang Pengawasan, terdiri dari:
    - a) Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan
    - b) Seksi Pengawasan Norma Kerja
  - 2) Bidang Hubungan Industrial, terdiri dari:
    - a) Seksi Penyelesaian Perselisihan
    - b) Seksi Persyaratan Kerja
  - 3) Bidang Penempatan dan Pelatihan, terdiri dari:
    - a) Seksi Pemberdayaan Lembaga Pelatihan Swasta
    - b) Seksi Penempatan Kerja
  - 4) Bidang Keselamatan, Kesehatan dan Kesejahteraan, terdiri dari:
    - a) Seksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja
    - b) Seksi Santunan dan Asuransi Tenaga Kerja
  - 5) Kelompok Jabatan Fungsional

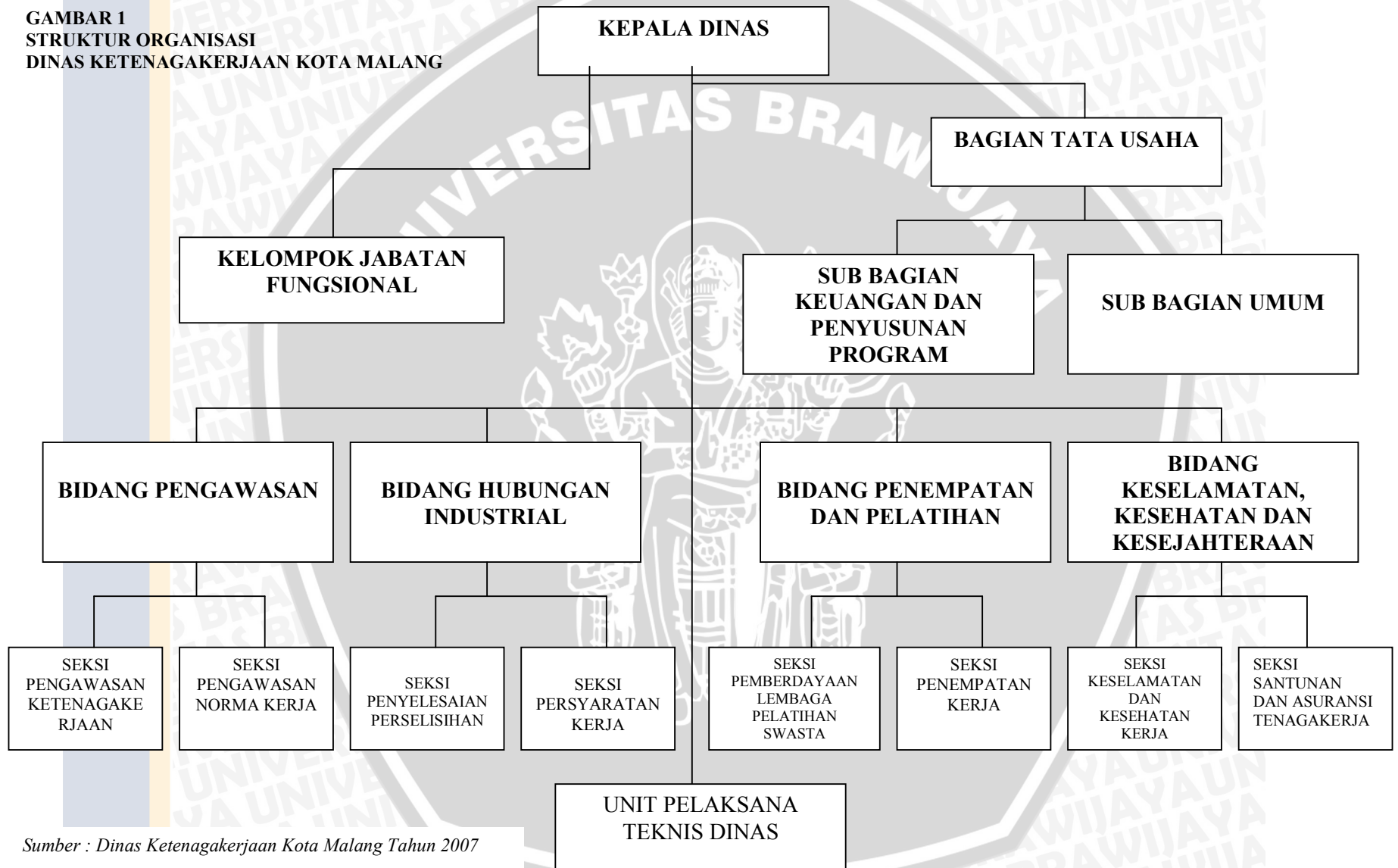
<sup>18</sup> Keputusan Walikota Malang No.345 Tahun 2004 pasal 4.



Untuk lebih jelasnya Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota  
Malang dapat dilihat pada gambar halaman berikutnya:



**GAMBAR 1**  
**STRUKTUR ORGANISASI**  
**DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MALANG**



Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang Tahun 2007

Adapun bagian yang berperan penting dalam melakukan perlindungan hukum bagi perempuan pekerja rumahan adalah Bidang Pengawasan<sup>19</sup>. Bidang Pengawasan terdiri dari Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan dan Seksi Pengawasan Norma Kerja. Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan mempunyai tugas melakukan kegiatan pengawasan terhadap tugas operasional pegawai pengawas dan sistem kerja perusahaan.

Fungsi Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan (pasal 10 ayat 2 Keputusan Walikota Malang No. 345 Tahun 2004):

- a. Pengumpulan dan pengolahan data sebagai bahan kegiatan Pengawasan Ketenagakerjaan.
- b. Pelaksanaan pengaturan dan pengawasan tugas operasional yang dilakukan Pengawas Ketenagakerjaan dalam rangka kegiatan pemeriksaan pertama, berkala dan kunjungan khusus.
- c. Pelaksanaan pengawasan dan penelitian terhadap permohonan ijin perusahaan dan pengesahan pemakaian pesawat uap, bejana tekan, pesawat angkat-angkut, instalasi listrik dan mesin produksi.
- d. Pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas dan fungsi.
- e. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Pengawasan sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

Seksi Pengawasan Norma Kerja mempunyai tugas melakukan kegiatan pembinaan dan pengawasan norma kerja.

Fungsi dari Seksi Pengawasan Norma Kerja (pasal 13 ayat 2 Keputusan Walikota Malang No. 345 Tahun 2004) adalah sebagai berikut:

- a. pengumpulan dan pengolahan data sebagai bahan kegiatan Pengawasan Norma Kerja.

---

<sup>19</sup> Wawancara dengan Djoko Sudadi, SH.Msi, Kepala Bidang Pengawasan K3 Disnaker Kota Malang, pada tanggal 20 Juni 2007



- b. Penyusunan petunjuk teknis pembinaan penyempurnaan norma kerja umum dan khusus.
- c. Pelaksanaan inventarisasi data laporan ketenagakerjaan sebagai pelaksanaan Wajib Laporan Ketenagakerjaan di perusahaan.
- d. Penyusunan rencana kerja Pengawas Ketenagakerjaan.
- e. Pelaksanaan pengawasan norma kerja secara langsung ke perusahaan.
- f. Penanganan dan penyelesaian kasus pengaduan masyarakat dan pekerja tentang adanya pelanggaran norma kerja dan peraturan ketenagakerjaan.
- g. Pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas dan fungsi.
- h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Pengawasan sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

## **2. Industri Anyaman Rotan di Balarjosari Kota Malang**

Industri anyaman rotan berdiri sekitar tahun 1980-an<sup>20</sup>. Pada awal berdirinya industri anyaman rotan ini tidak begitu pesat seperti sekarang. Dulu hanya ada beberapa stan kecil-kecil, dengan produk yang terbatas. Sentra anyaman rotan ini terletak di pinggir-pinggir jalan sepanjang kelurahan Balarjosari Kota Malang.

Seiring perkembangan jaman, industri anyaman rotan semakin berkembang. Produk yang dihasilkan semakin meningkat. Produk yang dihasilkan di antaranya adalah keranjang parcel, tempat lampu, tempat koran, meja, kursi. Biasanya dalam satu minggu, rata-rata industri anyaman rotan menghasilkan sekitar 40 (empat puluh) keranjang parcel, 100 (seratus)

<sup>20</sup> Wawancara dengan Sri Sumarsih, perempuan pekerja rumahan di Balarjosari Kota Malang, pada tanggal 25 Juni 2007.

buah tempat lampu kecil, 25 (dua puluh lima) buah tempat koran, dan 10 (sepuluh) buah meja kursi<sup>21</sup>.

Produk-produk yang dihasilkan tersebut dibuat oleh para perempuan pekerja rumahan, dengan majikan (pemilik industri anyaman rotan) mendrop bahan-bahannya ke rumah perempuan pekerja rumahan tersebut dan kemudian hasilnya disetor langsung ke majikan lagi untuk dipasarkan. Produk yang dihasilkan dipasarkan oleh majikan di sentra anyaman rotan Balarjosari Kota Malang.

Ada pula seorang pengepul yang mengambil bahan-bahan dari majikan, kemudian para buruh mengambil bahan tersebut dari pengepul. Produk yang dihasilkan disetor ke pengepul dan dari pengepul disetor ke majikan. Upah yang diterima dari buruh yang langsung mengambil bahan-bahan dari majikan lebih besar dari pada upah buruh yang mengambil bahan-bahan dari pengepul. Hal ini disebabkan pengepul mengambil keuntungan.

Majikan tidak hanya memasarkan produk yang dibuat oleh perempuan pekerja rumahan saja, tetapi juga memasarkan produk yang dibuat oleh buruh yang bekerja di industri anyaman rotan tersebut. Para majikan juga mempekerjakan buruh yang bekerja di sentra anyaman rotan tersebut untuk menjaga industri anyaman rotan karena ada majikan yang mempunyai mata pencaharian lain selain di industri anyaman rotan ini. Majikan ada yang menggunakan industri anyaman rotan ini sebagai pekerjaan sampingan.

### **3. Perempuan Pekerja Rumahan di Balarjosari Kota Malang pada Sektor Anyaman Rotan**

---

<sup>21</sup> Wawancara dengan Ibu Watini, perempuan pekerja rumahan di Balarjosari Kota Malang pada tanggal 25 Juni 2007.

Perempuan pekerja rumahan bekerja di rumah masing-masing, buruh perempuan yang tergolong dalam pekerja rumahan ini tidak terorganisir. Masing-masing bekerja sendiri-sendiri melakukan pekerjaan di rumahnya. Ada kalanya anggota keluarga dalam rumahtangga yang sama membantu bekerja, termasuk anak-anak. Kebanyakan mereka adalah ibu-ibu rumah tangga yang ingin membantu suami mereka untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari. Umur para perempuan pekerja rumahan ini bervariasi, ada yang berumur masih sangat muda, yaitu kurang dari 20 (dua puluh) tahun ada 3 (tiga) orang dengan persentase 7,5 (tujuh koma lima) %, yang berumur 21 (dua puluh satu)-30 (tiga puluh) tahun ada 10 (sepuluh) orang dengan presentase 25 (dua puluh lima) %, yang berumur 31 (tiga puluh satu) sampai 40 (empat puluh) tahun ada 25 (dua puluh lima) orang dengan presentase 62,5 (enam puluh dua koma lima) % dan yang berumur 40 (empat puluh) tahun ke atas ada 2 (dua) orang dengan presentase 5 (lima) %.

Perempuan pekerja rumahan paling banyak adalah buruh perempuan yang berumur 31 (tiga puluh) sampai dengan 40 (empat puluh) tahun. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 1**  
**Identitas Responden**

No	Umur (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	> 20	3	7,5 %
2	21-30	10	25 %
3	31-40	25	62,5%
4	<40	2	5%
	Total	40	100%

*Sumber: data primer, 2007*

Perempuan pekerja rumahan di Balarjosari Kota Malang tingkat pendidikannya masih relatif rendah. Ada 25 (dua puluh lima) orang dengan presentase 62,5 (enam puluh dua koma lima) % tamat Sekolah Dasar, 6 (enam) orang dengan presentase 15 (lima belas) % tamat Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama, 3 (tiga) orang dengan presentase 7,5 (tujuh koma lima) % dan sisanya 6



(enam) orang dengan presentase 15 (lima belas) % tidak tamat sekolah. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel 2 berikut:

**Tabel 2**  
**Tingkat Pendidikan Perempuan Pekerja Rumahan**  
**Di Balarjosari Kota Malang**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Presentase(%)
1	SD	25	62.5%
2	SLTP	6	15%
3	SLTA	3	7.5%
4	TIDAK TAMAT	6	15%
	Total	40	100

*Sumber: Data primrr, 2007*

Pendidikan yang masih relatif rendah ini yang menyebabkan mereka bekerja pada lapangan pekerjaan padat karya, seperti pada industri anyaman rotan. Para perempuan pekerja rumahan rata-rata telah berstatus keluarga. Untuk membantu suami mereka mencari penghasilan tambahan, karena penghasilan yang diterima suami tidak mencukupi kebutuhan sehari-hari. Maka dari itu seluruh perempuan pekerja rumahan di industri anyaman rotan ini berstatus kawin.

Penghasilan yang diperoleh suami para buruh perempuan ini, tidak mencukupi kebutuhan sehari-hari karena salah satu faktornya adalah banyaknya jumlah anggota keluarga. Mereka masih beranggapan bahwa semakin banyak anak semakin banyak rezeki yang diperoleh. Sedangkan pekerjaan suami kebanyakan adalah sebagai sopir kendaraan umum, bahkan ada pula yang pengangguran hanya menopang pada isterinya yang hanya sebagai buruh di industri anyaman rotan tersebut.

Pendidikan yang masih relatif rendah, penghasilan suami yang tidak mencukupi kebutuhan sehari-hari dan jumlah anggota keluarga yang banyak sehingga mereka berada pada status sosial ekonomi yang rendah, menyebabkan

bekerja pada lapangan pekerjaan padat karya seperti pada industri anyaman rotan ini.

### **B. Bentuk-bentuk penyimpangan pengupahan terhadap perempuan pekerja rumahan anyaman rotan di Balarjosari Kota Malang**

Dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 88 disebutkan Kebijakan pengupahan meliputi Upah minimum. Upah minimum tersebut terdiri atas :

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota;

Pasal 90 UUK ayat 1:

Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89.

Dalam konvensi pekerja rumahan No. 177/1996 dijelaskan bahwa tingkat upah minimum harus ditetapkan untuk pekerja rumahan sesuai dengan perundangan nasional dan prakteknya.

Berdasar isi dari konvensi tersebut jelas bahwa upah minimum bagi perempuan pekerja rumahan harus ditetapkan sesuai dengan perundangan nasional, peraturan perundangan nasional yang berlaku di Indonesia sekarang ini yang mengatur mengenai ketenagakerjaan adalah UUK.

Penyimpangan pengupahan yang terjadi pada sentra anyaman rotan di Balarjosari Kota Malang yaitu:

1. Upah rendah dibandingkan upah minimum Kabupaten/Kota

Sesuai pasal 90 ayat 1 (satu) UUK bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Untuk upah minimum Kota Malang tahun 2007 adalah sebesar Rp. 745.109,-(tujuh ratus empat puluh lima ribu seratus sembilan rupiah).

Jadi upah yang diterima buruh tidak boleh lebih rendah dari Rp. 745.109,-(tujuh ratus empat puluh lima ribu seratus sembilan rupiah)

Rata-rata upah yang diterima perempuan pekerja rumahan sektor anyaman rotan selama bulan Agustus 2007 adalah sekitar Rp. 295.305,- (Dua ratus sembilan puluh lima ribu tiga ratus lima rupiah).<sup>22</sup> Jumlah tersebut diperoleh dari jumlah upah per bulan Agustus dari POS 1(satu) sampai dengan POS 40 (empat puluh), kemudian dirata-rata dan hasilnya adalah Rp. 295.305,- (Dua ratus sembilan puluh lima ribu tiga ratus lima rupiah). Data Upah Rata-Rata Yang Diterima Perempuan Pekerja Rumahan Sektor Anyaman Rotan Di Balearjosari Kota Malang Bulan Agustus 2007 dapat dilihat dalam tabel pada halaman berikutnya.

Jam kerja bagi perempuan pekerja rumahan dilakukan sesuai dengan keinginan mereka untuk membuat anyaman rotan tersebut tergantung dalam satu hari berapa jam, semakin lama jam kerjanya semakin banyak produk yang dihasilkan dan semakin besar upah yang diterima. Rata-rata jam kerja perhari para perempuan pekerja rumahan adalah 12,25 (dua belas, dua puluh lima) jam. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel 5 data upah rata-rata yang diterima perempuan pekerja rumahan sektor anyaman rotan di balearjosari kota malang bulan agustus 2007 di bawah ini

---

<sup>22</sup> Wawancara dengan Sumarmi, Perempuan Pekerja Rumahan pada sektor anyaman rotan di Balearjosari Kota Malang, pada tanggal 20 Agustus 2007.



**Tabel 3**  
**Data Upah Rata-Rata Yang Diterima Perempuan Pekerja Rumahan Sektor**  
**Anyaman Rotan Di Balarjosari Kota Malang Bulan Agustus 2007**

No	POS	Jumlah upah Per bulan (Rp)	Jam Kerja Perhari (jam)
1	1-5	987.450	65
2	6-10	1.847.500	64
3	11-15	1.125.000	62
4	16-20	1.876.250	61
5	21-25	1.528.000	55
6	26-30	1.588.000	59
7	31-35	1.601.000	60
8	36-40	1.259.000	64
<b>Total Upah</b>		<b>11.812.200</b>	<b>490</b>
<b>Rata-rata upah</b>		<b>295.305</b>	<b>12,25</b>

*Sumber : Data primer, 2007.*

Pekerja rumahan juga tidak menerima bonus, meskipun dari hasil kerjanya memuaskan majikan. Mereka hanya menerima upah sesuai dengan produk yang dihasilkan tersebut. Bahkan kadang-kadang mereka tidak menerima upah sesuai dengan kesepakatan, karena majikan memotong upah dengan berbagai alasan seperti misalnya produk yang dibuat tidak sesuai dengan yang diinginkan majikan.

Upah yang mereka terima sangat rendah, jauh di bawah Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK). Pekerja rumahan juga tidak menerima bonus, meskipun dari hasil kerjanya memuaskan majikan. Mereka hanya menerima upah sesuai dengan produk yang dihasilkan tersebut. Bahkan kadang-kadang mereka tidak menerima upah sesuai dengan kesepakatan, karena majikan memotong upah dengan berbagai alasan seperti misalnya produk yang dibuat tidak sesuai dengan

yang diinginkan majikan. Bahkan ada juga majikan yang tidak tepat waktu dalam memberikan upah.

Seperti upah yang diterima dengan membuat 1 (satu) keranjang parcel adalah Rp.450,-(empat ratus lima puluh rupiah). Jika dalam minggu pertama menghasilkan 25 (dua puluh lima) keranjang parcel, maka upah yang diterima adalah Rp.11.250,-(sebelas ribu dua ratus lima puluh rupiah). Minggu kedua menghasilkan 40(empat puluh) keranjang parcel, upah yang diterima Rp.18.000,-(delapan belas ribu rupiah). Minggu ketiga menghasilkan 22 (dua puluh dua) keranjang parcel, upah yang diterima Rp.9900,-(sembilan ribu sembilan ratus rupiah). Minggu keempat menghasilkan 30 keranjang parcel, upah yang diterima Rp. 13.500,-(tiga belas ribu lima ratus rupiah)<sup>23</sup>. Jadi total upah yang diterima selama 1 (satu) bulan adalah Rp.52.650,-(lima puluh dua ribu enam ratus lima puluh rupiah). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel 4 berikut ini:

**Tabel 4**  
**Rincian Upah Yang Diterima Selama 1 Bulan**  
**Dalam Membuat Keranjang Parcel**

No	Minggu ke-	Produk	Jumlah	Upah/produk	Jumlah upah
1	1	Keranjangparcel	25	450	11.250
2	2	Keranjangparcel	40	450	18.000
3	3	Keranjangparcel	22	450	9.900
4	4	Keranjangparcel	30	450	13.500
<b>Total upah dalam 1 bulan</b>					<b>52.650</b>

*Sumber: Data primer, 2007*

Sistem pemberian upah adalah sistem upah jangka waktu, yaitu sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu. Misalnya harian, mingguan atau

<sup>23</sup> Wawancara dengan Ibu Sukinah, perempuan pekerja rumahan di Balarjosari Kota Malang, pada tanggal 25 Juni 2007.

bulanan. Pada industri anyaman rotan ini biasanya buruh menerima upah sesuai dengan jumlah prodak yang dihasilkan selama per hari, per minggu atau perbulan.

## 2. Upah diberikan tidak tepat pada waktunya

Para buruh yang telah menyetor produk yang dihasilkan akan mendapat upah sesuai dengan kesepakatan majikan dengan buruh. Tapi terkadang majikan belum memberi upah kepada buruh, dengan alasan produk yang dihasilkan belum laku dan majikan hanya memberikan janji-janji. Bahkan ada yang sampai tidak diberikan upah sehingga ada buruh yang tidak mau lagi mengambil bahan setengah jadi dari majikan untuk dikerjakan lagi.

Pasal 95 butir 2 UUK mengatakan bahwa pengusaha yang karena kesengajaannya atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah buruh.

Dari pasal 95 butir 2 tersebut jelas bahwa para majikan yang sengaja terlambat memberikan upah akan dikenakan denda.

## 3. Upah yang diterima kurang dari kesepakatan

Sebelum buruh membuat produk anyaman rotan, mereka membuat kesepakatan dengan majikan mengenai upah. Kesepakatan tersebut ada yang secara lisan dan ada juga yang tertulis. Namun kebanyakan buruh membuat kesepakatan secara lisan, karena mereka menganggap kesepakatan tertulis tidak diperlukan.

Kesempatan ini digunakan oleh para majikan untuk mengurangi upah yang diberikan. Para majikan memberikan alasan-alasan, seperti produk yang dihasilkan tidak sesuai dengan yang diinginkan, produk yang dihasilkan tidak laku dipasaran atau dengan alasan lainnya sehingga dapat



mengurangi upah yang diberikan kepada buruh. Majikan tidak memperhatikan hak-hak buruh, yang terpenting dapat memperbesar keuntungan yang diperoleh.

Pasal 94 menjelaskan bahwa dalam hal pemberian upah, upah yang diberikan harus terdiri dari 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Jadi seharusnya buruh menerima upah sesuai dengan pasal tersebut, yaitu sesuai dengan jumlah produk yang dihasilkan dan dikalikan dengan upah per produk.

Para perempuan pekerja rumahan beranggapan bahwa mereka melakukan suatu hal yang sia-sia bila mengajukan laporan kepada Disnaker sehubungan dengan pelanggaran hak oleh majikan, sebab mereka menganggap Disnaker tidak berpihak kepada mereka<sup>24</sup>. Ini disebabkan oleh budaya korupsi, kolusi dan nepotisme sampai saat ini masih berkembang di birokrasi Indonesia membuat pihak yang mempunyai posisi kuatlah yang menang. Dan di sini buruh berada pada pihak yang lemah.

Bentuk penyimpangan yang lain mengenai Situasi dan kondisi perempuan pekerja rumahan<sup>25</sup>

- a. Invisibility (Ketersembunyian/Ketidakterlihatan)  
Karena peran domestik perempuan pekerja rumahan dianggap sebagai pekerjaan sampingan, pengisi waktu di rumah dan hanya merupakan penambah penghasilan suami. Hal ini menyebabkan pekerja rumahan tidak berkontribusi secara langsung pada pendapatan rumah tangga. Tidak adanya pengakuan diri sebagai pekerja sama sekali tidak nampak dan mereka tidak terdaftar dalam data statistik sebagai pekerja.
- b. Secara hukum tidak jelas  
Karena pekerja rumahan invisible (tidak nampak), maka Undang-undang ketenagakerjaan tidak mengcover mereka dalam perlindungan ketenagakerjaan.
- c. Kondisi kerja dan hubungan kerja buruh-majikan yang sangat merugikan pekerja rumahan  
Pengusaha memanfaatkan perempuan sebagai bagian dari proses produksinya dengan perlakuan yang berbeda dengan tenaga kerja di

<sup>24</sup> Wawancara dengan Ibu Watini, perempuan pekerja rumahan di Balearjosari Kota Malang, pada tanggal 25 Juni 2007

<sup>25</sup> Cecilia Susiloretno, *Artikel Rekomendasi Kerja Rumahan 1996*, hnetindo@indosat.net.id

perusahaannya. Rumah sebagai tempat tinggal berfungsi sebagai tempat kerja dengan segala keterbatasan kondisinya

d. Tanpa kontrak kerja

Dengan tidak adanya kontrak kerja. Maka tidak ada jaminan keberlangsungan bekerja bagi pekerja rumahan. Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja rumahan kapanpun mereka mau, tanpa perlu memberikan pesangon.

e. Tempat kerja adalah di rumah atau di sekitar rumah pekerja, bukan di pabrik atau bangunan milik pengusaha

Dengan menggunakan tempat pekerja rumahan sebagai tempat kerja yang tidak dihitung dalam biaya produksi, maka pengusaha tidak perlu lagi mengeluarkan atau membayar sewa rumah pekerja yang dijadikan sebagai tempat kerja.

f. Upah rendah dibandingkan upah minimum regional, tanpa bonus

Pekerja rumahan dibayar tidak berdasarkan waktu kerja mereka melainkan perunit mereka selesaikan (per biji, per sepuluh, per dosin, per gros) tanpa bonus. Pengusaha tidak mau tahu berapa lama pekerja rumahan menyelesaikan pekerjaan mereka.

g. Tidak mengenal libur dan cuti

Fleksibilitas waktu kerja pekerja rumahan mengakibatkan mereka tidak mengenal libur dan cuti, karena banyak pengusaha yang memberikan target waktu penyelesaian atas pekerjaan yang diberikan. Disamping itu dikarenakan pekerja rumahan mendapatkan upah yang sangat rendah atas pekerjaannya, mereka berupaya memperoleh peningkatan pendapatan dari kerja yang tidak mengenal libur.

h. Tidak ada jaminan kesehatan

Hubungan kerja antara majikan-buruh yang tidak didasarkan pada kontrak kerja secara tertulis sangat melemahkan kekuatan pekerja rumahan sebagai tanggungan dari perusahaan, termasuk tidak adanya jaminan kesehatan.

i. Tidak ada jaminan/perlindungan sosial

Karena kontribusi pekerja rumahan dalam proses produksi tidak diketahui, sehingga pemerintah tidak memperhatikan mereka. Jika terjadi kecelakaan pada saat mereka melakukan produksi barang, semua resiko ditanggung oleh pekerja sendiri, majikan/pengusaha tidak menanggung resiko apapun.

j. Majikan tidak melakukan supervisi terhadap aktivitas pekerja rumahan dalam bekerja tetapi pengusaha melakukan kontrol terhadap mutu dan standarisasi hasil kerja

Jika ada kesalahan atau kualitas barang hasil produksi tidak sesuai dengan pesanan pengusaha, maka pekerja rumahan harus menggantinya yang tentunya dengan biaya mereka sendiri.

k. Kondisi tempat kerja dan lingkungan kerja yang buruk

Kebanyakan pekerja rumahan adalah miskin dengan kondisi tempat tinggal dan lingkungan yang buruk. Kondisi ini diperburuk dengan memanfaatkan rumah sebagai tempat kerja.

l. Tidak terorganisir

Selama ini tidak ada organisasi khusus bagi perempuan pekerja rumahan

m. Tidak menguasai pasar

Setelah proses produksi selesai, produk yang dihasilkan langsung diserahkan kepada pengusaha.

n. Kurang menguasai teknologi

Karena keterbatasan sumberdaya, pekerja rumahan tidak mempunyai keterampilan selain yang diimilikinya. Dengan pendidikan rendah dan kemampuan financial yang sangat terbatas, mereka tidak mempunyai peluang menguasai teknologi yang mahal.



- o. Sulit memperoleh akses kapital  
Baik sebagai perempuan maupun sebagai pekerja rumahan berskala mikro dan super mikro, mereka samasekali tidak memiliki akses kredit dari lembaga keuangan.
- p. Selama proses produksi, pekerja rumahan ikut menanggung ongkos biaya  
Pengusaha biasanya hanya memberikan barang yang harus dikerjakan, tidak memberikan bahan atau alat lain yang dibutuhkan dalam proses produksi. Sehingga mau tidak mau pekerja rumahan harus menyediakan sendiri alat/bahan produksi lain untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalkan mesin, tempat kerja, alat-alat, listrik dan air.
- q. Jam kerja panjang  
Tidak ada kejelasan mereka harus bekerja dari jam berapa sampai jam berapa. Akan tetapi secara umum mereka bekerja dari pagi sampai sore, bahkan sampai malam hari (lembur). Serta tidak ada waktu libur/cuti yang seharusnya menjadi hak mereka sebagai pekerja.
- r. Tak ada upah lembur  
Pekerja rumahan dibayar secara per unit atau borongan, sehingga pengusaha tidak membayar kelebihan waktu kerja yang dilakukan oleh pekerja rumahan.
- s. Ada tenaga kerja anak  
Salah satu resiko yang harus ditanggung oleh perempuan pekerja rumahan adalah baik secara langsung maupun tidak langsung, mengikutsertakan anak-anak dalam penyelesaian pekerjaannya. Alasan pertam adalah mendidik anak supaya tidak banyak bermain dan supaya anak dapat belajar mencari uang untuk memenuhi kebutuhannya sendiri. Keputusan ini tidak dapat dibenarkan karena bertentangan dengan hak anak.
- t. Tidak ada keberlangsungan kerja  
Karena hubungan yang dibangun antara pengusaha besar dengan buruh bersifat borongan, sehingga jika pekerjaan yang dilakukan oleh buruh telah selesai, maka pengusaha bisa dengan bebas langsung memutus hubungan kerja karena dari awal memang tidak ada perjanjian bahwa pengusaha akan menggunakan jasa pekerja tersebut secara terus menerus. Sehingga jika pengusaha memutuskan hubungan kerja, maka buruh itupun akan menjadi pengangguran.

### **C. Bentuk perlindungan hukum bagi perempuan pekerja rumahan dari praktik penyimpangan sistem pengupahan di Balarjosari Kota Malang**

Dinas ketenagakerjaan merupakan lembaga pemerintah yang berfungsi untuk memberikan perlindungan kepada buruh dan sebagai alat kontrol terhadap pelaksanaan hak dan kewajiban buruh, yang bertujuan agar buruh



terhindar dari kesewenang-wenangan majikan. Dalam rangka melaksanakan fungsi tersebut serta untuk memberikan perlindungan terhadap hak buruh, Dinas ketenagakerjaan melakukan berbagai macam bentuk perlindungan yaitu pengawasan, upaya preventif, dan upaya represif.

Pengawasan ketenagakerjaan adalah seluruh kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Dinas ketenagakerjaan dimaksudkan untuk mendidik agar majikan selalu tunduk menjalankan ketentuan hukum yang berlaku.

Adapun pengawasan yang dilakukan oleh Dinas ketenagakerjaan yakni:<sup>26</sup>

1. melaksanakan pemeriksaan pertama dan melakukan kontrol pada pengusaha dan di tempat kerja;
2. memberikan bimbingan, pembinaan, dan penyuluhan kepada tenaga kerja dan pengusaha/majikan tentang peraturan perundang-undang ketenagakerjaan;
3. merahasiakan segala sesuatu yang diperoleh yang perlu dirahasiakan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya;
4. melaporkan semua hasil kegiatan yang berhubungan dengan tugas dan kewajibannya;
5. mencatat hasil pemeriksaan dalam Buku Akte Pengawasan Ketenagakerjaan dan disimpan oleh pengurus.

Sedangkan di bidang pembinaan Dinas ketenagakerjaan melakukan pelatihan kerja bagi buruh maupun majikan. Penjelasan pasal 173 UUK menjelaskan arti kata pembinaan yaitu kegiatan yang dilakukan secara

---

<sup>26</sup> Perda Kota Malang No. 5 tahun 2004 tentang pembentukan, kedudukan, tugas pokok dan fungsi serta struktur organisasi Dinas Ketenagakerjaan sebagai unsur pelaksana pemerintah Kota Malang.

berdaya guna dan hasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik untuk meningkatkan dan mengembangkan semua kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

Berikut ini kutipan hasil wawancara dengan Kepala bidang Pengawasan K3 Dinas ketenagakerjaan Kota Malang:

Mengenai program-program Disnaker ya ada, seperti program untuk melakukan kontrol dan pengawasan di tempat kerja, baik majikan maupun buruh. Namun untuk melaksanakn program tersebut dari pihak Disnaker mengalami kesulitan.

Kalau pengawasan ya belum pernah, karena selama ini kan belum ada Undang-undang khusus yang mengatur mengenai perempuan pekerja rumahan ini.

Ya sebenarnya perempuan pekerja rumahan ini masuk dalam lingkup buruh perempuan. Tetapi di sini hubungan antara buruh perempuan dan majikan tertulis, ada kontrak kerja, jadi ada kepastian hukum. Kalau hubungan perempuan pekerja rumahan dengan majikan tidak ada kepastian hukum, karena kesepakatan yang mereka buat biasanya secara lisan, tidak ada kontrak kerja. Jadi Undang-undang Ketenagakerjaan tidak mencakup. Perempuan pekerja rumahan tersebut di luar wewenang kami, namun meskipun demikian ada (Lembaga Swadaya Masyarakat) LSM yang membantu mengupayakan perlindungan hukum bagi perempuan pekerja rumahan ini. Dari pihak Disnaker sendiri, apabila ada buruh yang melapor ada majikan yang melanggar hak-haknya, kami hanya bisa menegur dan mengingatkan majikan<sup>27</sup>.

Selama ini Dinas ketenagakerjaan belum pernah memberikan bimbingan, pembinaan, dan penyuluhan kepada buruh dan majikan tentang peraturan perundang-undang ketenagakerjaan. Dinas ketenagakerjaan beranggapan bahwa selama tidak ada laporan dari buruh mengenai penyimpangan yang terjadi, maka hak dan kewajiban buruh sudah seimbang.

Dinas ketenagakerjaan bersifat pasif dan hanya berupa kontrol saja dalam pengawasan serta menunggu adanya laporan maupun kasus yang masuk.

Selama ini belum ada seorang pun perempuan pekerja rumahan anyaman rotan di Balearjosari Kota Malang yang memberikan laporan kepada Dinas ketenagakerjaan berkaitan dengan penyimpangan yang terjadi

---

<sup>27</sup> Wawancara dengan Djoko Sudadi, SH.Msi, Kepala Bidang Pengawasan K3 Disnaker Kota Malang, pada tanggal 20 Juni 2007



Dalam menjalankan fungsinya sebagai lembaga pengawas Dinas ketenagakerjaan harus aktif untuk mengadakan pemeriksaan di lapangan. Namun Dinas ketenagakerjaan tidak melakukan tugasnya untuk mengawasi terlaksananya Undang-undang. Mereka bersifat pasif dan hanya menunggu adanya laporan dan kasus yang masuk. Sedangkan buruh sendiri terkadang enggan untuk melapor kepada Dinas ketenagakerjaan bila terjadi pelanggaran hak.

Para majikan tidak mau mengakui kalau para perempuan pekerja rumahan tersebut adalah pekerjanya karena tidak adanya kontrak atau perjanjian kerja secara tertulis, sehingga sulit untuk mendapatkan perlindungan.

Dinas ketenagakerjaan Kota Malang hanya bisa melakukan pengawasan-pengawasan terhadap buruh dan majikan dan memberikan penyuluhan mengenai hukum perburuhan serta menegur para majikan yang melakukan penyimpangan saja.

Namun Mitra Wanita Perempuan Pekerja Rumahan Indonesia (MWPRI) mengupayakan perlindungan bagi perempuan pekerja rumahan tersebut, dengan merekomendasikan Konvensi Pekerja Rumahan No.177/1996. Dalam Konvensi Pekerja Rumahan No.177/1996 diberikan Perlindungan terhadap praktek penyimpangan sistem pengupahan, yaitu:

1. Tingkat upah minimum harus ditetapkan untuk pekerja-rumahan, sesuai dengan perundangan nasional dan prakteknya;
2. Tingkat upah pekerja rumahan harus ditetapkan, sebaiknya melalui tawar menawar kolektif, bilamana tak ada tawar menawar maka oleh:
  - a) Keputusan dari lembaga otorita yang mewakili, sesudah berkonsultasi dengan organisasi yang paling berkompeten dari pengusaha dan organisasi pekerja, serta organisasi-organisasi



yang peduli pekerja rumahan dan para pengusaha yang mempekerjakan pekerja rumahan, jika organisasi semacam itu tidak ada, wakil dari pekerja rumahan, dan wakil dari pengusaha dari pekerja rumahan

- b) Mesin penentu upah yang tepat, pada tingkat nasional, sektoral dan lokal.
- c) Jikatingkat upah tidak ditetapkan oleh salah satu dari cara-cara tersebut, sebaiknya ditetapkan melalui perjanjian antara pekerja rumahan dan majikan.

3. Untuk kerja yang khas dibayar bijian, tingkat pengupahan dari seorang pekerja rumahan harus disesuaikan dengan apa yang diterima oleh seorang pekerja dalam perusahaan dari si pengusaha atau bila tak ada pekerja semacam itu, dalam kegiatan perusahaan lain dari cabang usaha tersebut dan wilayah yang berkaitan

4. pekerja rumahan seharusnya menerima kompensasi untuk

- a) biaya-biaya yang dikeluarkan sehubungan dengan kerja mereka, seperti energi, air, komunikasi dan pemeliharaan mesin dan alat-alat.
- b) Waktu yang dipakai dalam pemeliharaan mesin-mesin dan opervsi lainnya semacam itu.

5. a. perundangan nasional dan peraturan tentang perlindungan pengupahan harus berlaku pula pada pekerja rumahan.

b. perundangan nasional dan peraturan-peraturannyaharus menjamin bahwa kriteria yang sudah dikembangkan sebelumnya tentang potongan jaminan sosial dan harus melindungi pekerja rumahan terhadap potongan tak wajar atas hasil kerja yang cacat atau material yang rusak

- c. pekerja rumahan seharusnya dibayar sesudah pekerjaan yang ditugaskan selesai atau pada waktu-waktu yang regular dengan interval tak boleh lebih dari satu bulan.
6. bilamana suatu perantara dipergunakan, perantara itu dan pengusahanya selayaknya secara bersama-sama menyusun dan mengesahkan pembayaran upah yang harus dibayar pada pekerja rumahan, sesuai dengan perundangan nasional dan prakteknya.

Selain itu perlindungan yang diberikan yaitu dengan membentuk Himpunan wanita pekerja rumahan. Perempuan pekerja rumahan di Kota Malang yang tergabung dalam HWPRI ada 28 (dua puluh delapan) kelompok. Masing-masing kelompok dengan jenis produksi yang berbeda dan juga ada yang sama. Ada kelompok Gulir, Mugi Rahayu, Kawi Lestari, Bambu Kning, Anggrek, Sejahtera, N. Mandiri, Dahlia maya, mekarsari, bougenfil, Cantique, Mawar, Deva, Sekar, Sekarsari, Harapan Mulya, Risky, Melati, Gayatri, Tumapel, Tikar Ayu, dan Wanita Amanah.

Di Balearjosari Kota Malang terdapat kelompok perempuan pekerja rumahan yang jenis produksinya adalah anyaman rotan. Mereka tergabung dalam kelompok Mugi Rahayu. Jumlah perempuan pekerja mandiri yang mempekerjakan dirinya sendiri (*self employment*) pada sektor anyaman rotan ada 10 (sepuluh). Dan pekerja rumahan yang mengambil bahan dari pengusaha dan melangsungkan proses produksinya di rumahnya atau tempat yang dipilihnya di luar pabrik dengan upah bijian atau per unit produk yang disepakati (*putting out system workers*) pada sektor anyaman rotan berjumlah 40 (empat puluh). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

**Tabel 5**

**Daftar Anggota Perempuan Pekerja Rumahan di Malang  
Tahun 2007**

No	Nama Kelompok	Jenis Produksi atau Kegiatan	Jumlah Anggota		Lokasi
			POS	SE	
1.	Gulir	Pemulung, PKL	-	62	Kota Malang
2.	Mugi Rahayu	Anyaman rotan	40	10	Kota Malang
3.	Kawi Lestari	Makanan, kopi dll.	-	85	Kecamatan Wonosari Malang
4.	Bambu Kuning	Anyaman bambu	2	42	Kecamatan Wonosari Malang
5.	Anggrek	Bordir	154	8	Kecamatan Pakis Malang
6.	Sejahtera	Bordir	15	-	Kecamatan Pakis Malang
7.	N. Mandiri	Bordir	5	-	Kecamatan Pakis Malang
8.	Dahlia	Konveksi	10	-	Kecamatan Pakis Malang
9.	Maya	Bordir	38	1	Kecamatan Pakis Malang
10.	Dahlia	Ekonomi Informal	-	60	Kecamatan Pakis Malang
11.	Mekarsari	Sepatu, garment dll	29	6	Kecamatan Pakis Malang
12.	Bouganville	Konveksi	7	1	Kecamatan Pakis Malang
13.	Cantique	Painting	20	1	Kecamatan Pakis Malang
14.	Dahlia	Anyaman Bambu	51	9	Kecamatan Pakis Malang
15.	Mawar	Ekonomi Informal	-	90	Kecamatan Pakis Malang
16.	Deva	Garment	9	1	Kecamatan Pakis Malang
17.	Sekar	Ekonomi Informal	-	25	Kecamatan Pakis Malang
18.	Sekarsari	Ekonomi Informal	-	37	Kecamatan Pakis Malang
19.	Harapan Mulya	Kripik pisang, kripik singkong	15	1	Kecamatan Jabung Malang
20.	Risky	Bordir	37	2	Kecamatan Jabung Malang
21.	Melati	Bordir, telur asin, bumbu	-	5	Kecamatan Jabung Malang
22.	Gayatri	Kerajinan tekstil, garment	-	20	Kecamatan Singosari Malang
23.	Tumapel	Tasmanik garment	-	11	Kecamatan Singosari Malang
24.	Tikar Ayu	Tali mendong	7	1	Kecamatan Wajak Malang
25.	Wanita Amanah	Mendong, tani, ekonomi informal	-	40	Kecamatan Wajak Malang
26.	Anggrek	Gatot, tiwul instant	-	5	Kecamatan Kalipare Malang
27.	Lestari	Ekonomi Informal	-	14	Kecamatan Kalipare Malang
28.	Mawar	Bordir, kroto	-	4	Kecamatan Pakis Malang
<b>TOTAL</b>			<b>422</b>	<b>635</b>	

Sumber: Data sekunder, diolah.

MWPRI adalah jaringan nasional untuk memberdayakan wanita pekerja rumahan dan organisasinya. Diresmikan pada tahun 1996<sup>28</sup> di Malang, Jawa Timur-Indonesia oleh Yayasan Pengembangan Pedesaan, LPM Universitas Merdeka Malang, Bina Swadaya Yogyakarta, Yayasan Pemerhati Sosial Indonesia dan Lembaga Daya Darma dengan komitmen yang tinggi dan kerja keras untuk membantu perempuan pekerja ekonomi informal agar mereka dapat memperoleh penghidupan yang layak.

a. Prinsip kerja MWPRI<sup>29</sup>

1. Secara resmi, MWPRI adalah jaringan yang berfungsi untuk mewujudkan dan melaksanakan kegiatan bersama dengan seluruh

<sup>28</sup> Wawancara dengan Ibu Cecilia Susiloretno, sekretaris Jenderal Himpunan Wanita Pekerja Rumahan Indonesia.

<sup>29</sup> *Profil Mitra Wanita Pekerja Rumahan*, Malang 2001



anggotanya untuk meningkatkan kesempatan kerja dan peningkatan akses terhadap perlindungan sosial pada pekerja rumahan.

2. MWPRI bekerja sebagai katalis dalam pergerakan organisasi perempuan pekerja rumahan.

b. Visi MWPRI

Berdayanya pekerja rumahan yang berkesetaraan gender di bidang ekonomi politik, dan sosial, melalui penguatan organisasi dan jaringan mereka, perbaikan kondisi hidup dan kerja mereka, perolehan pendapatan yang layak dan keamanan kerja termasuk perlindungan sosial dan kepedulian pemerintah terhadap pekerja rumahan.

c. Misi MWPRI

Mendorong dan meningkatkan kemampuan pekerja rumahan untuk:

- 1) mengorganisasi diri secara demokratis dan berkesinambungan,
- 2) membentuk jaringan regional, nasional maupun internasional yang menjadikan kondisi kerja dan standar hidup mereka lebih baik,
- 3) meningkatkan pendapatan mereka, mendapatkan pekerjaan yang layak,
- 4) mengakses perlindungan sosial,
- 5) menumbuhkan kepedulian pemerintah, lembaga internasional dan organisasi masyarakat sehingga mereka lebih "nampak" dan berpartisipasi aktif pada berbagai tingkatan pemerintahan (daerah maupun pusat) dalam menetapkan kebijakan, peraturan dan perundangan bagi pekerja rumahan berkesetaraan gender.

d. Tujuan MWPRI

- 1) melakukan penguatan organisasi dan jaringan bagi pekerja rumahan yang berkesetaraan gender melalui aksi bersama pada tingkat regional, nasional maupun internasional,
- 2) membantu membangun ekonomi yang berkesinambungan dalam kehidupan pekerja rumahan dan model perlindungan sosial untuk mencapai hak-hak ekonomi dan keamanan sebagai pekerja,
- 3) memfasilitasi pekerja rumahan dalam; menyampaikan hak-hak politik mereka melalui partisipasi aktif di berbagai tingkatan pemerintahan (daerah maupun pusat), penguatan advokasi, merumuskan kebijakan masyarakat dan penerapan program yang berorientasi pada isu pekerja rumahan, baik sebagai pekerja maupun sebagai wanita,
- 4) membangun informasi berdasarkan situasi pekerja rumahan di masing-masing wilayah, khususnya tentang kesetaraan gender.

e. Kegiatan MWPRI dibagi menjadi empat bidang yaitu:

- 1) Bidang Penguatan Organisasi dan Sumber Daya Manusia (SDM)
  - a. Melaksanakan konsolidasi dan pengembangan organisasi di tingkat nasional dan wilayah.
  - b. Meningkatkan kualitas SDM anggota MWPRI dalam bidang pemberdayaan pekerja ekonomi informal pada umumnya dan pekerja rumahan pada khususnya, secara berkelanjutan.
  - c. Mengembangkan kegiatan fasilitasi dan advokasi pemberdayaan pekerja ekonomi informal pada umumnya dan pekerja rumahan pada khususnya kepada pengambil kebijakan.
- 2) Bidang Kajian dan Advokasi
  - a. Mengkaji dan mengembangkan metode pemberdayaan masyarakat pada umumnya dan pekerja rumahan pada khususnya secara berkelanjutan.
  - b. Menghimpun dan mengkaji dan menyebarluaskan informasi tentang isu-isu pekerja rumahan, penerapan Ilmu Pengetahuan, Teknologi dan Seni (IPTEKS) yang berkaitan dengan pemberdayaan masyarakat, khususnya pekerja rumahan.

- c. Mengkaji dan mengembangkan program kerja bersama dari anggota MWPRI.
  - d. Melakukan advokasi kebijakan tentang pekerja ekonomi informal dan pekerja rumahan.
- 3) Bidang Jaringan dan Pendanaan
- e. Membangun jaringan informasi dan menjalin kerjasama antar stake holder MWPRI untuk membangun kekuatan bersama.
  - f. Mengupayakan sumber-sumber pendanaan kegiatan organisasi melalui kemitraaan fund raising.
- 4) Bidang Sistem Informasi
- g. Melakukan koordinasi penghimpunan, pengolahan, dan penyebarluasan berbagai informasi tentang isu pekerja rumahan, penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkaitan dengan pemberdayaan masyarakat, khususnya sektor pekerja rumahan.
  - h. Melakukan sosialisasi kegiatan organisasi melalui media cetak dan elektronik, dan pengolahan website, mailing list dan email.
- f. Program MWPRI
- 1) Pengorganisasian Pekerja Ekonomi Informal, khusus Wanita Pekerja Rumahan.
  - 2) Peningkatan kapasitas Sumber Daya Pekerja Ekonomi Informal, khususnya Wanita Pekerja Rumahan.
  - 3) Pengembangan Jaringan.
  - 4) Pengembangan Pusat Data dan Informasi.
  - 5) Advokasi kebijakan yang berkaitan dengan Wanita Pekerja Rumahan.
  - 6) Penerbitan Media Wanita Pekerja Rumahan.
  - 7) Penelitian dan Kajian Wanita Pekerja Rumahan.

Berikut kutipan hasil wawancara dengan Sekretaris Jenderal

MWPRI:

Program yang dimiliki MWPRI diantaranya adalah Pengorganisasian Pekerja Ekonomi Informal, khusus Wanita Pekerja Rumahan, Peningkatan kapasitas Sumber Daya Pekerja Ekonomi Informal, khususnya Wanita Pekerja Rumahan, Pengembangan Jaringan, Pengembangan Pusat Data dan Informasi, Advokasi kebijakan yang berkaitan dengan Wanita Pekerja Rumahan, Penerbitan Media Wanita Pekerja Rumahan, Penelitian dan Kajian Wanita Pekerja Rumahan.

Selama ini program tersebut belum sepenuhnya dapat dilaksanakan karena adanya kesulitan-kesulitan, seperti misalnya program peningkatan kapasitas Sumber Daya Pekerja ekonomi informal khususnya perempuan pekerja rumahan. Dalam hal ini kami mengalami kesulitan biaya dalam menyediakan fasilitas untuk meningkatkan sumber daya perempuan pekerja rumahan.

Pihak MWPRI memberikan penyuluhan-penyuluhan tentang upah minimum Kota/Kabupaten Malang. Upah yang mereka terima tersebut tidak boleh lebih rendah dari UMK Kota Malang. Tidak hanya mengenai pengupahan saja tetapi juga hak-hak lainnya perempuan pekerja rumahan sebagai buruh<sup>30</sup>.

<sup>30</sup> Wawancara dengan Ibu Cecilia Susiloretno, sekretaris Jenderal Himpunan Wanita Pekerja Rumahan Indonesia.



Pengorganisasian Pekerja Ekonomi Informal, khusus Wanita Pekerja Rumahan sudah dilakukan oleh MWPRI. Perempuan pekerja rumahan di Kota Malang tergabung dalam HWPRI ada 28 (dua puluh delapan) kelompok. Para perempuan pekerja rumahan yang tergabung dalam HWPRI mendapatkan penyuluhan tentang hak-hak mereka sebagai buruh. Namun dalam memberikan penyuluhan pihak MWPRI mengalami kesulitan dalam melakukan kunjungan ke tempat kerja perempuan pekerja rumahan tersebut. Diantaranya kesulitan masalah biaya, sehingga MWPRI sampai saat ini hanya bisa memberikan penyuluhan bagi perempuan pekerja rumahan yang bisa dijangkau dan tidak membutuhkan biaya yang besar. MWPRI sekarang ini sedang melakukan berbagai upaya dalam menjalankan program yang sudah ada seperti mencari tenaga-tenaga sosial untuk ikut serta membantu melaksanakan program yang sudah ada, serta uluran tangan dari pihak-pihak lain.

#### **D. Hambatan pelaksanaan perlindungan hukum bagi perempuan pekerja rumahan dari praktek penyimpangan sistem pengupahan di Balerjosari Kota Malang menurut pasal 88-98 UUK**

Hambatan yang dihadapi oleh Dinas ketenagakerjaan dibedakan menjadi hambatan dalam rangka melakukan upaya perlindungan hukum preventif bagi buruh dan hambatan yang ditemui oleh Dinas ketenagakerjaan dalam melakukan upaya represif.

Hambatan dalam rangka melakukan upaya perlindungan hukum preventif bagi buruh, yaitu:

1. Masih banyak majikan di Kota Malang yang belum melaporkan tenaga kerjanya ke Dinas ketenagakerjaan.
2. Kurangnya pegawai Dinas ketenagakerjaan yang mengadakan pemeriksaan di lapangan menyebabkan pembinaan, penyuluhan



dan pemeriksaan rutin di pengusaha belum dapat dilakukan secara maksimal dan menyeluruh. Ini disebabkan tidak semua pegawai Dinas ketenagakerjaan mendapat ijin untuk melakukan pemeriksaan langsung di lapangan<sup>31</sup>.

Ada beberapa hambatan yang ditemui oleh Dinas ketenagakerjaan dalam melakukan upaya represif yaitu:

1. buruh masih takut untuk melapor ke Dinas ketenagakerjaan berkaitan dengan pelanggaran hak yang dialaminya.

Hal ini karena pendidikan yang masih relatif rendah yaitu pendidikan sekolah dasar ke bawah dan karena sosial budaya, kebiasaan, adat istiadat yang masih hidup di kalangan sebagian masyarakat Balarjosari, di samping itu juga bersumber pada diri perempuan itu sendiri yang kurang mandiri, kurang percaya diri, kurang mengenali kekuatan dan kelemahan sendiri sehingga ada kecenderungan untuk menggantungkan diri pada pihak lain, menekankan aspirasi diri dan kurang berani mengutarakan pendapat. Sehingga Disnaker tidak mengetahui dengan pasti kasus pelanggaran hak yang terjadi.

2. Sikap majikan yang tidak kooperatif membuat Dinas ketenagakerjaan sulit untuk menemui dan meminta keterangan majikan, serta adanya penipuan data yang dilakukan oleh pengusaha/majikan membuat Dinas ketenagakerjaan kesulitan untuk meneliti sebab-sebab pelanggaran hak-hak buruh yang bersangkutan.

Para perempuan pekerja rumahan beranggapan bahwa mereka melakukan suatu hal yang sia-sia bila mengajukan laporan kepada Dinas

<sup>31</sup> Wawancara dengan Djoko Sudadi, SH.Msi, Kepala Bidang Pengawasan K3 Disnaker Kota Malang, pada tanggal 20 Juni 2007

ketenagakerjaan sehubungan dengan pelanggaran hak oleh majikan, sebab mereka menganggap Dinas ketenagakerjaan tidak berpihak kepada mereka. Ini disebabkan oleh budaya korupsi, kolusi dan nepotisme sampai saat ini masih berkembang di birokrasi Indonesia membuat pihak yang mempunyai posisi kuatlah yang menang. Dan di sini buruh berada pada pihak yang lemah

**E. Upaya Dinas Ketenagakerjaan dalam meningkatkan pelaksanaan perlindungan hukum bagi perempuan pekerja rumahan dari praktik penyimpangan sistem pengupahan menurut pasal 88-98 UUK**

Upaya Dinas Ketenagakerjaan dalam meningkatkan pelaksanaan perlindungan hukum bagi perempuan pekerja rumahan dari penyimpangan pengupahan, yaitu meliputi:

1. Upaya perlindungan hukum preventif dilakukan untuk mengurangi kasus pelanggaran hak-hak buruh oleh majikan. Ini merupakan upaya tahap awal untuk memberikan perlindungan bagi buruh yang bersifat pencegahan terjadinya suatu masalah.

Upaya preventif yang selama ini ditempuh oleh Dinas ketenagakerjaan antara lain:<sup>32</sup>

- (1) mewajibkan pengusaha untuk membuat laporan tentang tenaga kerja secara tertulis ke kantor Dinas ketenagakerjaan setempat;
- (2) mewajibkan pengusaha melapor setiap akhir tahun kalender;
- (3) melakukan pembinaan serta penyuluhan kepada pengusaha-pengusaha dengan tujuan agar hak-hak buruh dapat dilaksanakan dengan baik oleh majikan;

<sup>32</sup> Petunjuk Tertulis Disnaker Kota Malang, No 137, 2004..

- (4) mengadakan pemeriksaan rutin ke pengusaha-pengusaha yang diadakan setiap bulan sekali.
2. Upaya perlindungan hukum represif yang dilakukan oleh Dinas ketenagakerjaan antara lain:<sup>33</sup>
  - a) Apabila ditemukan pelanggaran hak buruh di sektor informal, maka dilakukan penelitian dan penilaian tentang sebab-sebab terjadinya pelanggaran hak di usaha yang bersangkutan.
  - b) Majikan yang melakukan pelanggaran akan diberi surat/nota peringatan tertulis.
  - c) Bila majikan tidak kooperatif, maka pihak Dinas ketenagakerjaan akan menemui majikan untuk meminta penjelasan.
  - d) Dengan alat negara yang lain, dimintakan bantuan untuk pemberian sanksi sesuai peraturan perundangan yang berlaku.
  - e) Meneruskan permasalahan ke Pengadilan Negeri.

Upaya perlindungan hukum represif dan preventif tersebut hanya sebagai norma saja, karena pihak Dinas ketenagakerjaan belum melaksanakan upaya perlindungan tersebut dengan alasan bahwa perlindungan hukum bagi perempuan pekerja rumahan tidak ter-cover dalam UUK. Selain itu pihak Disnaker juga mengalami kesulitan-kesulitan dalam menjalankan upaya perlindungan tersebut.

Dari bentuk perlindungan yang diberikan Disnaker yaitu pengawasan terdapat kekurangannya seperti pengawasan tidak dapat dilakukan karena pegawai pengawas Disnaker jumlahnya terbatas dan tidak semua pegawai pengawas memperoleh ijin. Dengan adanya hambatan tersebut diupayakan penambahan jumlah pegawai pengawas Disnaker dan diberikan ijin untuk

---

<sup>33</sup> Ibid



meakukan pengawasan secara langsung ke tempat kerja buruh dan majikan.

# UNIVERSITAS BRAWIJAYA

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Hasil pembahasan yang ada pada bab sebelumnya, berkenaan dengan permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan perlindungan hukum bagi perempuan pekerja rumahan dari praktik penyimpangan sistem pengupahan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Bentuk-bentuk penyimpangan pengupahan terhadap perempuan pekerja rumahan anyaman rotan di Balarjosari Kota Malang :
  - a) Upah yang diterima oleh perempuan pekerja rumahan lebih rendah dari upah minimum Kabupaten/Kota.
  - b) Upah yang diberikan kepada perempuan pekerja rumahan tidak tepat pada waktunya
  - c) Upah yang diterima perempuan pekerja rumahan sering kali kurang dari kesepakatan

2. Secara eksplisit ada berbagai bentuk perlindungan hukum bagi perempuan pekerja rumahan yang tertulis dalam (Petunjuk teknis) Juknis, tetapi tidak dilaksanakan. Pihak Dinas Ketenagakerjaan hanya bersifat pasif. Dilakukan upaya represif kalau ada yang melapor.
3. Hambatan yang dihadapi oleh Dinas Ketenagakerjaan dalam rangka melakukan upaya perlindungan hukum preventif bagi buruh, yaitu masih banyak pengusaha di Kota Malang yang belum melaporkan tenaga kerjanya ke Dinas Ketenagakerjaan. Kurangnya pegawai Dinas Ketenagakerjaan yang mengadakan pemeriksaan di lapangan menyebabkan pembinaan, penyuluhan dan pemeriksaan rutin di pengusaha belum dapat dilakukan secara maksimal dan menyeluruh.

Hambatan yang ditemui oleh Dinas Ketenagakerjaan dalam melakukan upaya represif yakni buruh masih takut untuk melapor ke Disnaker berkaitan dengan pelanggaran hak yang dialaminya.. Sehingga Disnaker tidak mengetahui dengan pasti kasus pelanggaran hak yang terjadi. Sikap majikan/pengusaha yang tidak *kooperatif* membuat Disnaker sulit untuk menemui dan meminta keterangan majikan, serta adanya penipuan data yang dilakukan oleh pengusaha/majikan membuat Disnaker kesulitan untuk meneliti sebab-sebab pelanggaran hak-hak buruh yang bersangkutan.

4. Upaya perlindungan hukum *represif* dan *preventif* tersebut hanya sebagai norma saja, pihak Disnaker belum melaksanakan upaya perlindungan hukum tersebut karena pihak Disnaker mengalami hambatan dalam menjalankan upaya perlindungan tersebut.

## B. Saran

Adapun saran yang dibuat dalam upaya memperbaiki upaya perlindungan hukum bagi perempuan pekerja rumahan terhadap praktek penyimpangan pengupahan di Balarjosari Kota Malang adalah:

1. Dengan adanya penyimpangan pengupahan terhadap perempuan pekerja rumahan, hendaknya Dinas Ketenagakerjaan lebih aktif untuk menegur dan memberikan sanksi kepada pengusaha rotan (majikan) dan melakukan pemeriksaan di lapangan. Tidak hanya pasif menunggu laporan kasus yang masuk.
2. Kesepakatan antara majikan dan perempuan pekerja rumahan ini harus dibuat secara tertulis atau perjanjian tertulis sehingga apabila ada majikan yang melanggar hak-hak buruh dapat ditindak.
3. Jumlah Pegawai pengawas Dinas Ketenagakerjaan hendaknya ditambah, sehingga, pembinaan, penyuluhan dan pemeriksaan rutin di pengusaha dapat dilakukan secara maksimal dan menyeluruh. Disnaker harus lebih aktif dan bekerja sama dengan majikan sehingga Disnaker tidak sulit untuk menemui dan meminta keterangan majikan, serta tidak adanya penipuan data yang dilakukan oleh majikan.
4. Upaya perlindungan hukum bagi perempuan pekerja rumahan ini sudah ada, tetapi tidak eksplisit sehingga tidak dimasukkan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Untuk mewujudkan perlindungan hukum tersebut, maka pemerintah perlu membuat suatu peraturan perundang-undangan yang mengatur secara khusus mengenai perempuan pekerja rumahan.



Abdul Mukti Fadjar, *Hukum dan Penataan Kehidupan Politik di Indonesia*, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang, 1997, Hlm. 13.

Asikian, Zainal cs, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Cetakan keempat, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

G, Kartasapoetra, R.G.Kartasapoetra,A.G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia berlandaskan Pancasila*, Cetakan Pertama, Jakarta: PT Bina Aksara, 1985.

Hasibuan Nurimansyah, *Upah Tenaga Kerja dan Konsentrasi pada Sektor Industri*, Prisma, No.5 Th.X Mei 1981, hlm.3.

Khakim, Abdul, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Cetakan kesatu, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003.

Kosidin Koko, *Perjanjian Kerja Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, Bandung: Mandar Maju, 1999.

Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: PT Pradnya Paramita, 2004.

Safa'at, Rachmad, *Buruh Perempuan Perlindungan Hukum Hak-hak Asasi Manusia*. IKIP Malang, 1998.

-----, *Advokasi dan Pilihan Penyelesaian Sengketa*, Agritek YPN, Malang, 2006.

Soepomo, Iman, *Hukum Perburuhan, Undang-undang dan Peraturan-Peraturan*, Cetakan kedelapan belas, Jakarta: Djambatan, 2001.

Soepomo, Iman, *Hukum Perburuhan, Bidang Hubungan Kerja*, Cetakan kesembilan, Jakarta: Djambatan, 2001.

Soekanto, Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, Cetakan Pertama, Jakarta: Indonesia University Pers, 1986.

Wijaya, Hesti, R, *Perlindungan Sosial pada Perempuan Homeworkers: Riset Aksi Pemberdayaan Perempuan untuk mengubah kondisi kerjanya*, makalah pada forum komunikasi hasil penelitian, Oktober 1993, Cibulan, DIKTI.

#### Perundang-undangan

- Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-undang Republik Indonesia No.7 Tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi mengenai Penghapusan segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita.

- Konvensi Pekerja-Rumahan No.177/1996.
- Kitab Undang-undang Hukum Perdata
- Peraturan Upah Minimum Regional dan Sub Sektor di 27 Provinsi Indonesia pada Perusahaan Swasta 1993.

Media elektronik

- [www.google.com](http://www.google.com)





## GUBERNUR JAWA TIMUR

### KEPUTUSAN GUBERNUR JAWA TIMUR

NOMOR 188/318/KPTS/013/2006

#### TENTANG

### PENETAPAN UPAH MINIMUM KABUPATEN / KOTA DI JAWA TIMUR TAHUN 2007

Menimbang a. bahwa dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat khususnya masyarakat pekerja sangat penting artinya untuk mendorong peningkatan peran serta pekerja dalam melaksanakan proses produksi dengan peningkatan kesejahteraan pekerja melalui mekanisme upah minimum sesuai Rekomendasi usulan Upah Minimum Kabupaten / Kota Tahun 2007 dari Bupati / Walikota se Jawa Timur ;

b. bahwa sehubungan dengan maksud tersebut pada huruf a dan untuk mewujudkan upah yang lebih realistis sesuai kondisi daerah dan kemampuan perusahaan perlu menetapkan Upah Minimum Kabupaten / Kota di Jawa Timur Tahun 2007 dengan Keputusan Gubernur Jawa Timur.

Mengingat 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279).

2. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4437) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2005 (Tambahan Lembaran Negara Tahun 2005 Nomor 108, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4548).

3. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai Daerah Otonom (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3952).

4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 226/MEN/2000.

5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-17/MEN/VITT/2005 tentang KmmnnnPn (inn Tahanan Donrnnni-+n



6. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.
7. Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/246/KPTS/013, 2005 tentang Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Timur sebagaimana diubah dengan Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/289/KPTS/013/2006.

## MEMUTUSKAN :

Menetapkan,  
PERTAMA

- a. Besarnya Upah Minimum Kabupaten / Kota di Jawa Timur Tahun 2007 sebagaimana tersebut dalam Lampiran ;
- b. Upah Minimum hanya berlaku bagi pekerja yang masa kerjanya kurang dari 1 (satu) tahun.

KEDUA Perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dari ketentuan Upah Minimum Kabupaten / Kota yang ditetapkan dalam Keputusan ini, dilarang mengurangi atau menurunkan upah dimaksud.

KETIGA Apabila setelah ditetapkan Keputusan ini ada unsur-unsur dari Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota merasa keberatan dapat mengajukan kepada Bupati/Walikota.

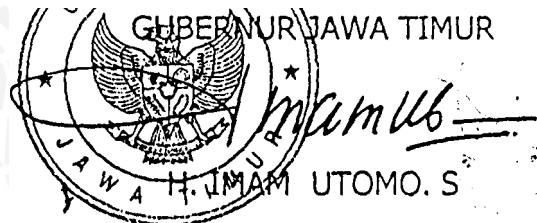
KEEMPAT Bagi pengusaha yang tidak mampu melaksanakan Upah Minimum sebagaimana dimaksud dalam Diktum PERTAMA dapat mengajukan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum kepada Gubernur Jawa Timur melalui Kepala Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur, sesuai ketentuan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.231/MEN/2003 , tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

KELIMA

- a. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal 1 Januari 2007;
- b. Mengumumkan Keputusan ini dalam Berita Daerah Provinsi Jawa Timur.

Ditetapkan di Surabaya  
pada tanggal  
Desember

1



LAMPIRAN

LAMPIRAN KEPUTUSAN  
GUBERNUR JAWA TIMUR

TANGGAL : 8 DESEMBER 2006

NOMOR : 188/318/KPTS/013/2006

PENETAPAN UPAH MINIMUM KABUPATEN / KOTA  
DI JAWA TIMUR TAHUN 2007

NO	KAB/KOTA	Rp./BULAN	TANGGAL	NOMOR
1	Kota Surabaya	746.000	17-11-2006	560/4722/436.5.10/2006
2	Kota Malang	745.109	29-11-2006	568/2310/35.73.312/2006
3	Kab. Gresik	743.500	07-12-2006	560/1082/403.23/2006
4	Kab. Sidoarjo	743.500	20-11-2006	560/3955/404.3.9/2006
5	Kab. Malang	743.250	20-10-2006	561/1873/421.109/2006
6	Kab. Mojokerto	740.000	20-11-2006	565/3980/416.113/2006
7	Kab. Pasuruan	740.000	06-12-2006	560/3280/424.068/2006
8	Kota Batu	704.774,57	16-10-2006	560/1108/422.212/2006
9	Kota Mojokerto	656.500	23-11-2006	560/2004/417.307/2006
10	Kota Pasuruan	650.000	16-10-2006	561/1698/423.111/2006
11	Kota Kediri	645.000	05-10-2006	561/816/419.35/2006
12	Kab. Kediri	645.000	13-10-2006	560/2133/418.54/2006
13	Kab. Jombang	640.000	16-10-2006	560/3143/415.44/2006
14	Kab. Tuban	606.500	06-10-2006	561/3469/414.049/2006
15	Kab. Lamongan	600.000	29-09-2006	560/694/413.406/2006
16	Kab. Magetan	596.000	09-10-2006	568/3578/403.103/2006
17	Kab. Bangkalan	586.000	09-10-2006	560/631//433.106/2006
18	Kab. Jember	575.000	10-10-2006	560/533/436.322/2006
19	Kab. Banyuwangi	567.500	05-10-2006	560/757/429.112/2006
20	Kota Probolinggo	567.000	06-10-2006	560/618/425.107/2006
21	Kab. Probolinggo	566.500	01-11-2006	568/701/426.512/2006
22	Kab. Pamekasan	560.000	02-10-2006	560/466/441.023/2006

<b>NO</b>	<b>KAB/KOTA</b>	<b>Rp./BULAN</b>	<b>TANGGAL</b>	<b>NOMOR</b>
23	Kab. Bojonegoro	550.000	05-10-2006	560/1281/421.12/2006
24	Kab. Sumenep	545.000	02-10-2006	560/1139/435.112/2006
25	Kab. Bondowoso	495.000	02-10-2006	560/1278/430.58/2006
26	Kab. Situbondo	495.500	29-09-2006	561/1402/431.002.21/2006
27	Kab. Tulungagung	492.500	28-09-2006	560/993/407.110/2006
28	Kab. Sampang	490.000	04-10-2006	560/1209/434.301/2006
29	Kab. Lumajang	475.000	06-12-2006	561/224/427.47/2006
30	Kota Madiun	495.000	30-09-2006	568/2028/401.108/2006
31	Kab. Ngawi	464.750	04-10-2006	560/1618/404.107/2006
32	Kab. Trenggalek	460.000	29-09-2006	561/1989/406.062/2006
33	Kab. Nganjuk	460.000	17-10-2006	560/1055/411.414.03/2006
34	Kab. Blitar	455.000	02-10-2006	560/141/409.112/2006
35	Kab. Madiun	450.000	18-10-2006	568/2106/402.116/2006
36	Kab. Ponorogo	450.000	12-10-2006	561/567/405.47/2006
37	Kab. Pacitan	450.000	28-09-2006	560/982/408.58/2006
38	Kota Blitar	448.500	29-09-2006	560/3807/422.111.3/2006



## Lampiran 2

**KONVENSI PEKERJA RUMAHAN No. 177 / 1996****Artikel 1**

Untuk tujuan Konvensi ini :

- a) Istilah "*home wor/*" ("*kerja-rumahan*") diartikan kerja yang dilakukan oleh seseorang, yang disebut sebagai pekerja-rumahan
  - (i) di dalam rumahnya sendiri atau di tempat lain yang dipilihnya, diluar tempat kerja pengusaha
  - (ii) untuk upah
  - (iii) yang menghasilkan suatu produk barang atau jasa seperti yang ditentukan pengusaha, tanpa memperhitungkan siapa yang menyediakan peralatan, bahan-bahan dan asupan lain yang digunakan,selama orang tersebut mempunyai suatu otonomy dan kebebasan ekonomi yang dibutuhkan untuk bisa dipertimbangkan menjadi seseorang yang berada di bawah perundangan nasional, peraturan-peraturan atau putusan-putusan pengadilan
- b) Orang-orang dengan status buruh tidaklah tergolong pekerja-rumahan sebagaimana yang dimaksud oleh konvensi ini, bilamana mereka hanya kadang-kadang saja melakukan pekerjaannya sebagai pekerja di rumah, dan bukan di tempat mereka biasanya bekerja.
- c) Istilah "*pengusaha*" ("*emp/oyes*") berarti seseorang, alamiah atau legal, baik yang langsung ataupun melalui perantara, bila ada, apakah perantara ini disediakan menurut perundangan nasional, memberi kerja-rumahan sebagai kegiatan bisnisnya.

**Artikel 2**

Konvensi ini berlaku untuk semua oran<sup>e</sup> yang melakukan kerja-rumahan sebagaimana dimaksud dalam artikel 1.

**Artikel 3**

Setiap Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini akan mengadopsi, mengimplementasi dan secara periodik mereview kebijakan nasional tentang kerja-rumahan yang bertujuan untuk memperbaiki situasi pekerja-rumahan, dalam konsultasi dengan organisasi yang paling merepresentasi pengusaha dan buruh, dan, bilamana ada, dengan organisasi yang peduli dengan pekerja-rumahan, dan organisasi pengusaha yang mempekerjakan pekerja-rumahan.

**Artikel 4**

1. Kebijakan Nasional tentang pekerja-rumahan akan mempromosi, sejauh mungkin bisa dilakukan, kesetaraan perlakuan antara pekerja-rumahan dan penerima upah lain, dengan memperhatikan karakteristik khusus dari pekerja-rumahan, dan, bilamana kondisi-kondisi yang berlaku pada jenis kerja yang sama atau serupa dengan yang dilaksanakan dalam suatu usaha.
2. Perlakuan setara akan dipromosikan pada khususnya, sehubungan dengan :
  - a. hak pekerja-rumahan untuk membentuk organisasi atau bergabung dengan organisasi yang dipilihnya sendiri dan berpartisipasi dalam kegiatan organisasi tersebut
  - b. perlindungan terhadap diskriminasi dalam lapangan kerja dan pekerjaan
  - c. perlindungan dalam rana kesehatan dan keselamatan kerja
  - d. pengupahan
  - e. perlindungan jaminan sosial secara perundangan
  - f. akses pada pelatihan
  - g. umur minimum untuk memasuki lapangan kerja, dan
  - h. perlindungan ibu hamil

**Artikel 5**

Kebijakan nasional tentang kerja-rumahan akan diimplementasikan melalui perundang-undangan dan peraturan-peraturan, perjanjian kolektip, kesepakatan hasil arbitrase, atau dalam bentuk sikap yang tepat guna yang konsisten dengan praktek secara nasional.

**Artikel 6**

Ukuran yang tepat guna akan ditentukan sehingga statistik ketenaga-kerjaan mencakup, sejauh mungkin, kerja-rumahan

**Artikel 7**

Undang-undang nasional dan peraturan-peraturan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja akan diaplikasikan pada kerja-rumahan, dengan memperhatikan karakteristik-karakteristik khususnya, dan akan mengembangkan kondisi, dimana tipe kerja tertentu dan penggunaan bahan tertentu bisa jadi dilarang dalam kerja-rumahan oleh alasan-alasan keselamatan dan kesehatan

**Artikel 8**

Dimana penggunaan perantara dalam kerja-rumahan diijinkan, tanggung-jawab pengusaha dan perantara akan ditetapkan menurut perundangan dan peraturan-peraturan atau keputusan-keputusan pengadilan, sesuai dengan praktek nasional

**Artikel 9**

1. Suatu system pengawasan konsisten dengan perundangan nasional dan prakteknya akan menjamin penegakan perundangan dan peraturan-peraturan yang diterapkan untuk kerja-rumahan
2. Jalan keluar yang cukup, termasuk penalti dimana perlu, dalam kasus pelanggaran terhadap perundangan dan peraturan-peraturan akan disediakan dan dilaksanakan secara efektif

**Artikel 10**

Konvensi ini tidak berpengaruh lebih baik dibandingkan dengan ketentuan-ketentuan yang diterapkan untuk pekerja-rumahan dibawah Konvensi Internasional Ketenaga-kerjaan lainnya

