

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan definisi mengenai pekerja bahwa,
“Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang melakukan suatu pekerjaan berdasarkan perintah dari pengusaha atau pemberi kerja dan atas pekerjaannya mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain. Perjanjian kerja menjadi dasar pelaksanaan pekerjaan bagi pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja dan atas perikatan tersebut timbul suatu hubungan kerja. Dalam hubungan kerja terdapat tiga unsur yang harus dipenuhi bagi tenaga kerja agar bisa dipersamakan kedudukannya dengan pekerja yaitu pekerjaan, perintah dan upah.

Kedudukan status dari pekerja rumahan menghasilkan dua kemungkinan yaitu pekerja rumahan yang bekerja dibawah perjanjian kerja dan pekerja rumahan yang bekerja dibawah perjanjian kerja dan perjanjian melakukan jasa artinya terdapat perjanjian campuran. Pekerja rumahan yang bekerja dibawah perjanjian kerja memenuhi empat unsur yaitu pekerjaan, perintah dan upah. Unsur pekerjaan artinya pekerja rumahan itu melakukan suatu pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, unsur perintah terpenuhi dengan adanya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja rumahan itu diberikan langsung oleh pengusaha atau pemberi kerja dengan syarat dan ketentuan, adanya hak eksklusif dimana pekerja yang diberikan pekerjaan itu tidak boleh melakukan pekerjaan untuk pengusaha atau pemberi kerja lainnya dan terakhir

unsur upah pekerja rumahan berdasarkan satuan hasil itu juga terpenuhi karena kedudukannya bisa dipersamakan dengan upah lain berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. Pekerja rumahan dalam melaksanakan kerjanya dibawah perintah dari pemberi kerja atau pengusaha sehingga ada hubungan diperatas dan kedudukan keduanya itu tidak sederajat sehingga pemberi kerja atau pengusaha memiliki hak eksklusif dalam mempekerjakan pekerja rumahan.

Namun disisi lain, terdapat juga pekerja rumahan yang bekerja dengan keahlian yang dimilikinya bekerja misalnya memiliki keahlian dalam menjahit, mengukir, membatik, dan lainnya maka dalam hal ini pekerja rumahan memiliki kedudukan setara dengan pengusaha atau pemberi kerja tetapi pekerja rumahan. Dalam hal ini, pekerja rumahan tersebut merupakan pekerja yang melakukan jasa tertentu. Tetapi pekerja rumahan yang memiliki keahlian ini tidak boleh bekerja di perusahaan atau pemberi kerja lain sehingga disini terdapat hubungan kerja yaitu unsur perintah. Berdasarkan Rekomendasi ILO (*International Labour Organization*) Transisi dari Perekonomian Informal ke Formal, 2015 (No. 204) bahwa untuk menentukan seorang pekerja rumahan berstatus sebagai pekerja atau tidak bukan dilihat dari hubungan kerja namun seberapa jauh perlindungan yang diberikan oleh pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja rumahan agar dianggap sebagai pekerja formal. Selain itu, Pasal 1601 c Kitab Undang-Undang Hukum Perdata telah mengatur apabila ada perjanjian campuran atau biasa disebut *Contractus Sui Generis* dalam hal ini pencampuran antara perjanjian kerja dengan perjanjian melakukan jasa tertentu maka aturan dalam perjanjian kerja itu harus berlaku.

Meskipun pekerja rumahan ini kedudukannya masih diperdebatkan dan terdapat dua kemungkinan, namun tetap berdasarkan Pasal 1601 c Kitab Undang-Undang Hukum Perdata maka pekerja rumahan yang bekerja dibawah perjanjian campuran itu mengikat pada pasal tersebut bahwa perjanjian kerja harus berlaku. Dan atas hal tersebut pekerja rumahan ini berhak untuk mendapatkan perlindungan

berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan demikian, pekerja rumahan yang melakukan jasa tertentu juga tetap mendapatkan perlindungan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meskipun statusnya bukan sebagai pekerja. Oleh karena itu, menurut penulis perlindungan bagi pekerja rumahan itu terpenuhi karena Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berlaku dan mengikat sehingga kedudukannya setara dengan pekerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memiliki prinsip non-diskriminatif yang ditegaskan dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) sehingga pekerja rumahan itu tidak boleh dibedakan perlakuan dan perlindungannya dengan pekerja lainnya. Pekerja rumahan itu termasuk dalam klasifikasi pekerja yang diatur dalam pengaturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan seharusnya berhak untuk mendapatkan perlindungan dan jaminan haknya sebagai pekerja. Namun, sampai saat ini pengaturan lebih lanjut mengenai pekerja rumahan di Indonesia itu belum ada.

2. Definisi serikat pekerja dijelaskan dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh bahwa,

“Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.”

Oleh karena itu, serikat pekerja merupakan suatu organisasi bagi para pekerja untuk memperjuangkan serta melindungi haknya sebagai pekerja agar sejahtera.

Pekerja rumahan sebagaimana telah dijelaskan dalam sub-bab sebelumnya bahwa mereka memiliki dua kemungkinan kedudukan yaitu pekerja rumahan yang

bekerja dibawah perjanjian kerja dan pekerja rumahan yang bekerja dibawah perjanjian kerja dan perjanjian melakukan jasa artinya terdapat perjanjian campuran. Menurut Pasal 1601c Kitab Undang-Undang Hukum Perdata apabila terjadi percampuran antara dua perjanjian melakukan pekerjaan maka aturan perjanjian kerja yang harus berlaku. Atas hal tersebut, pekerja rumahan yang bekerja dibawah perjanjian campuran terikat pada Pasal 1601 c dan mendapatkan perlindungan hak sebagai pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta berhak untuk membentuk suatu serikat pekerja. Terlepas dari perdebatan status mereka sebagai pekerja, namun tetap telah ditegaskan dalam Pasal 1601c Kitab Undang-Undang Hukum Perdata bahwa adanya kewajiban untuk memberlakukan perjanjian kerja apabila ada pencampuran perjanjian sehingga mereka berhak mendapatkan perlindungan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh sebab itu maka, sepanjang pekerja rumahan itu bekerja pada suatu perusahaan atau pemberi kerja dan telah terhimpun lebih dari 10 (sepuluh) orang maka seharusnya mereka bisa membentuk suatu serikat pekerja.

Akan tetapi, pekerja rumahan masih sulit untuk memperjuangkan hak mereka sebagai pekerja khususnya dalam mendirikan serikat pekerja karena mereka masih belum banyak terhimpun dan belum banyak mendapatkan pengakuan sebagai pekerja. Pekerja rumahan lebih mudah untuk membentuk suatu perhimpunan, organisasi informal dibandingkan membentuk suatu serikat pekerja formal. Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh bahwa hak untuk berserikat bagi pekerja itu hanya bisa melalui serikat pekerja. Dengan demikian perhimpunan, asosiasi, organisasi informal yang telah dibentuk oleh pekerja rumahan itu tidak bisa diberi kedudukan yang setara dengan serikat pekerja sehingga tidak bisa dijadikan sarana untuk memperjuangkan hak berserikat.

Selain pekerja rumahan sulit mendirikan serikat pekerja karena kedudukannya yang belum diakui, juga ditambah dengan fakta bahwa pekerja rumahan itu masih ada jumlah pekerja yang tidak lebih dari 10 (sepuluh) orang sehingga syarat pendirian dari serikat pekerja itu tidak terpenuhi. Oleh karena itu, pekerja rumahan sulit mendirikan serikat pekerja karena pengaturan mengenai serikat pekerja dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia itu sempit. Namun tetap bahwa pekerja rumahan ini terikat baik pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga pada Pasal 1601c Kitab Undang-Undang Hukum Perdata sehingga mereka berhak mendapat perlindungan hak berserikat.

Selanjutnya pengaturan tentang serikat pekerja dalam hukum internasional khususnya ILO (*International Labour Organization*) bahwa hak berserikat dan berorganisasi merupakan salah satu *fundamental convention* yaitu Konvensi ILO (*International Labour Organization*) Nomor 87 tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi. Selain itu, Rekomendasi Kerja Rumahan, 1996 (No.184) dalam Bab V juga telah memberikan pengaturan bahwa pekerja rumahan juga memiliki hak untuk berorganisasi dan berunding bersama dan hak tersebut harus dijamin.

Definisi organisasi menurut Pasal 10 Konvensi ILO (*International Labour Organization*) Nomor 87 tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi menunjukkan bahwa dalam lingkup internasional itu terbuka bagi semua pekerja karena tidak ada ketentuan untuk mendirikan suatu organisasi serikat pekerja. Hal terpenting dalam organisasi tersebut adalah didirikan dengan tujuan yang sama untuk membela segala kepentingan dan hak pekerja dan pengusaha. Pekerja rumahan dalam pengaturan hukum internasional khususnya Konvensi ILO (*International Labour Organization*) memberikan kedudukan sebagai pekerja yang dimana pekerja itu berhak untuk berserikat dan berkumpul. Oleh karena itu, pekerja rumahan berdasarkan Konvensi ILO (*International Labour Organization*) telah

dianggap sebagai pekerja dalam hukum internasional sehingga mereka sebenarnya berhak untuk membentuk suatu serikat pekerja. Namun, berdasarkan Pasal 8 ayat (1) Konvensi ILO (*International Labour Organization*) Nomor 87 tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi menjelaskan bahwa pelaksanaan hak-hak berdasarkan konvensi ini harus tunduk pada hukum nasional yang berlaku yaitu Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Disisi lain, pengaturan serikat pekerja dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh memiliki ruang lingkup yang sempit dibandingkan dengan pengaturan serikat pekerja dalam Konvensi ILO (*International Labour Organization*). Pengaturan serikat pekerja dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang sempit membuat pekerja rumahan itu sulit untuk mendirikan serikat pekerja. Organisasi informal yang dibentuk oleh pekerja rumahan masih kesulitan untuk ikut andil mewakili pekerja lainnya dalam memperjuangkan hak mereka karena kurangnya pengakuan dari peraturan itu sendiri. Oleh karena itu, seharusnya perlu ada perubahan dalam kualifikasi serikat pekerja yang memberikan ruang lingkup lebih luas agar bisa memperjuangkan hak berserikat sebagaimana sama halnya dengan pengaturan serikat pekerja dalam Konvensi ILO (*International Labour Organization*). Hal ini bertujuan agar hak berserikat itu tidak hanya dilaksanakan melalui organisasi serikat pekerja saja namun juga bisa mengakomodir organisasi lainnya yang memiliki tujuan sama dalam memperjuangkan hak sebagai pekerja sehingga kedudukannya bisa disetarakan.

Perlu adanya perbaikan kualifikasi pengaturan dalam serikat pekerja sebagai wadah bagi pekerja dalam memperjuangkan hak berserikatnya khususnya dalam hal ini bagi pekerja rumahan agar bisa mewakili pekerja lainnya. Penafsiran lebih luas dalam pengaturan serikat pekerja di Indonesia tentang syarat pembentukan yaitu

sekurang-kurangnya didirikan 10 (sepuluh) orang dirubah bahwa ketentuan tersebut tidak hanya berlaku bagi pekerja dalam satu perusahaan yang sama atau sektor yang sama saja tapi juga bisa bagi pekerja yang bekerja dalam sektor yang sama namun berbeda perusahaan, pekerja yang berbeda sektor dalam satu perusahaan atau berbeda perusahaan itu bisa berorganisasi dan disetarakan dengan serikat pekerja. Kemudian hak untuk membentuk dan menjadi anggota dalam serikat pekerja itu ditafsir luas bagi semua pekerja baik yang statusnya sudah diakui dan belum diakui oleh peraturan perundang-undangan termasuk mereka yang mendapatkan perlindungan hak sebagai pekerja. Selanjutnya, syarat pembentukan serikat pekerja itu terbuka bagi organisasi informal yang dapat membuktikan dan telah teruji dalam keberlanjutan eksistensinya sebagai suatu organisasi yang memperjuangkan hak pekerja. Dan terakhir pemberitahuan dan pencatatan serikat pekerja ditafsir lebih luas juga bagi organisasi informal yang dibentuk oleh pekerja rumahan agar memiliki kedudukan, fungsi dan wewenang yang setara dengan serikat pekerja. Dengan demikian, perbaikan perubahan kualifikasi serikat pekerja memberi ruang bagi organisasi lainnya untuk maju memperjuangkan hak pekerja rumahan.

5.2 Saran

1. Dalam rangka memberikan pemenuhan jaminan hak berserikat, pemerintah sebaiknya memperbaiki kualifikasi pembentukan serikat pekerja. Dimulai dari definisi serikat pekerja dalam peraturan perundang-undangan perlu diperluas karena definisi saat ini memiliki ruang lingkup sempit sehingga tidak semua pekerja dapat mendirikan suatu serikat pekerja termasuk pekerja rumahan. Perbaikan tersebut sebaiknya diatur lebih luas bagi organisasi yang memiliki tujuan sama dengan serikat pekerja. Berbeda halnya dengan pengaturan tentang serikat pekerja dalam Konvensi ILO (*International Labour Organization*) yang memberikan ruang lingkup lebih luas sehingga semua pekerja bisa membentuk serikat pekerja. Sebaiknya persyaratan mendirikan serikat pekerja itu ditafsirkan bagi setiap orang yang dipekerjakan dalam

perusahaan tertentu, tidak sebatas hanya bagi mereka yang memiliki status sebagai pekerja dari satu pemberi kerja yang sama. Dengan demikian, setiap orang yang melakukan pekerjaan dan dipekerjakan maka apapun bentuk perjanjiannya seharusnya bisa mendirikan serikat pekerja sepanjang pemberi kerjanya memiliki pekerja rumahan lebih dari 10 (sepuluh) orang. Selain itu, pemerintah sebaiknya memberikan perhatian lebih bagi pekerja rumahan dengan memberikan pengakuan status mereka sebagai pekerja dan memberikan ruang bagi pekerja rumahan untuk mendirikan serikat pekerja. Hal tersebut diatas bertujuan agar serikat pekerja benar-benar memiliki sifat terbuka bagi semua pekerja dan organisasi informal lainnya bisa dipersamakan kedudukan dan fungsinya dengan serikat pekerja. Dan terakhir pemerintah juga harus tegas kepada pengusaha atau pemberi kerja apabila mereka melarang pekerja rumahan untuk mendirikan serikat pekerja maka terdapat sanksi yang bisa dijatuhkan, sebagaimana telah dijelaskan dalam Pasal 43 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh bahwa,

“(1) Barang siapa yang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).”

2. Bagi pekerja rumahan hal yang sebaiknya dilakukan adalah pertama mereka harus memiliki kesadaran terlebih dahulu mengenai status mereka sebagai pekerja, selanjutnya mereka berusaha untuk mengupayakan pengakuan status sebagai pekerja. Upaya tersebut dapat dilakukan dengan membentuk suatu asosiasi, organisasi yang besar agar keberadaan mereka bisa diakui dengan maju memperjuangkan pengakuan ke instansi pemerintah. Selain itu, pekerja rumahan juga meminta kepada pengusaha atau pemberi kerja untuk didaftarkan dalam jaminan sosial agar terdaftar sebagai pekerja misalnya minta didaftarkan dalam program BPJS (Badan Penyelenggara

Jaminan Sosial). Hal itu disebabkan karena berdasarkan Rekomendasi ILO (*International Labour Organization*) Transisi dari Perekonomian Informal ke Formal, 2015 (No. 204) bahwa agar pekerja bisa diakui sebagai pekerja yang formal itu bukan dilihat dari hubungan kerjanya tetapi yang lebih penting adalah seberapa jauh perlindungan yang diberikan oleh pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerjanya.

3. Tidak hanya pemerintah dan pekerja rumahan yang harus berusaha memperjuangkan hak pekerja rumahan namun pengusaha atau pemberi kerja juga ikut berpartisipasi. Dalam hal ini, pengusaha atau pemberi kerja tidak boleh menghalangi pekerjanya apabila mereka menghendaki untuk mendirikan atau bergabung dengan suatu serikat pekerja. Status mereka sebagai pekerja disini menjadi tidak penting karena berdasarkan Rekomendasi ILO (*International Labour Organization*) Transisi dari Perekonomian Informal ke Formal, 2015 (No. 204) mengatur bahwa perlindungan bagi pekerja oleh pengusaha atau pemberi kerja itu jauh lebih penting. Oleh karena itu, apabila pekerja rumahan meminta untuk didaftarkan dalam program jaminan sosial maka pengusaha atau pemberi kerja harus mendaftarkan. Selain itu, pengusaha atau pemberi kerja pekerja rumahan tidak boleh menghalangi pekerja rumahan karena berdasarkan Pasal 1601 c Kitab Undang-Undang Hukum Perdata mengatur bahwa apapun statusnya bahwa standar perlindungan harus melibatkan peraturan kerja dan harus memberikan perlindungan yang setara dalam hubungan kerja sekalipun status pekerja dalam pekerja rumahan itu masih dipermasalahkan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

Hanifah, I. (2020). Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia (Edisi Pertama). Pustaka Prima.

Soekanto,S., Mamudji,S. (2009). Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat
(Cetakan ke-1). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Soerjono Soekanto. (1986). Pengantar Penelitian Hukum. Jakarta : Universitas Indonesia.

Ishaq, Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Skripsi, Tesis, serta Disertasi. Bandung :
ALFABETA.

Marzuki, P., M. (2019). Penelitian Hukum (Edisi Revisi). Jakarta : Kencana.

Khakim, A. (2014). Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Cetakan Ke-4 Edisi
Revisi). Bandung : PT Citra Aditya Bakti. Hlm

Djumaldji. (1996). Hukum Bangunan : Dasar-Dasar Hukum Dalam Proyek dan Sumber
Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta, hlm.4.

Salim., H. S. (2014). Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW). Cetakan ke 9, Jakarta :
Sinar Grafika.

JURNAL :

Handayani, S. W. (2016). Jaminan Pemerintah Negara Republik Indonesia Terhadap
Penyelenggaraan Serikat Pekerja. Jurnal Kosmik Hukum, Vol. 16 (1). Hlm. 3.

Nasution, B., J. (2015). Hak Anggota Serikat Pekerja Perspektif Hak Asasi Manusia. Jurnal
Hukum dan Perundingan Islam, Vol. 5 (2). Hlm 303

- Ibrahim, Z. (2016). Eksistensi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Upaya Mensejahterakan Pekerja. *Jurnal Media Hukum*, Vol. 23 (2). Hlm 151.
- Iriani, N., I. & Wiyanto, L. (2016). Pemberdayaan Kelompok Pekerja Rumahan Melalui Pembinaan Kewirausahaan Dalam Upaya Mengentas Kemiskinan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, Vol. 5 (3). Hlm.105.
- Sofiani, T. (2010). Eksistensi Perempuan Pekerja Rumahan Dalam Konstelasi Relasi Gender. *Jurnal Muwazah*, Vol. 2 (1). Hlm. 198.
- Pariduri, A. A. (2021). Analisis Hukum Perjanjian Titip Jual Dalam Asas Kebebasan Berkontrak. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum*, 1(4), hlm 5.
- Gea, G. V. V. (2020). Eksistensi UPICC Sebagai Instrumen *Soft Law* dalam Praktik Perdagangan Internasional. *Jurnal Panorama Hukum*.
- Budiono, A., R. (2016). Hak Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja Sebagai Hak Konstitusional (*The Right to Freedom of Association for Labour as a Constitutional Right*). *Jurnal Konstitusi*, Vol. 13 (4). Hlm. 701.
- Lubis, A. E. N., & Fahmi, F. D. (2021). Pengenalan dan Definisi Hukum Secara Umum (*Literature Review Etika*). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(6), hlm 778
- Syahrial. (2020). Dampak Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja di Indonesia. *Jurnal Ners*, Vol. 4 (2). Hlm. 22.
- Pitoyo, A. J. (2007). Dinamika Sektor Informal Di Indonesia Prospek, Perkembangan, dan Kedudukannya dalam Sistem Ekonomi Makro. *Jurnal Populasi*, 18(2).

- Pratama, D. G. A. & Punjawan, I. M. Perlindungan Hukum Penjahit Rumahan Yang Bekerja Sebagai Pemborong Pekerjaan Garment Tanpa Perjanjian Tertulis.
- Pariduri, A. A. (2021). Analisis Hukum Perjanjian Titip Jual Dalam Asas Kebebasan Berkontrak. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum*, 1(4), hlm 5.
- Winayati, N., K. (2011). Makna Pasal 28 UUD 1945 Terhadap Kebebasan Berserikat Dalam Konteks Hubungan Industrial. *Jurnal Konstitusi*, 8(6).
- Tyagita, A. (2011). Prinsip Kebebasan Berserikat Dalam Serikat Buruh Sebagai Upaya Perlindungan Dan Penegakan Hak Normatif Pekerja. *Yuridika*, 26 (1). Hlm 8.
- Widiastiana, N., S. (2021). Eksistensi Serikat Pekerja/Serikat Buruh Sebagai Subjek Hukum Dalam Lingkup Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Ilmu Hukum*, 10 (1), hlm 125.
- Hakim, A., & Pradana, B., I. Peran Serikat Pekerja Pada Koperasi Sebagai Strategi Untuk Meningkatkan Kualitas Hidup Pekerja.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN :

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989).

Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39).

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar
Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan
(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46).

Peraturan Daerah Kabupaten Malang Nomor 12 Tahun 2013 tentang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Perempuan Kelompok Rentan (Lembaran Daerah Kabupaten Malang Tahun 2013 Nomor 4 Seri D).

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-150/MEN/1999 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.16/MEN/2001 tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Konvensi ILO (International Labour Organization) No. 87 tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi.

Konvensi ILO (International Labour Organization) No. 98 tahun 1949 tentang Hak Berserikat dan Berunding Bersama.

Konvensi ILO (International Labour Organization) Nomor 98 Tahun 1956 tentang
Berlakunya Dasar-dasar dari Hak untuk Berorganisasi dan untuk Berunding
Bersama

Konvensi ILO (International Labour Organization) No.177 Tahun 1996 tentang Kerja
Rumahan.

PUTUSAN Mahkamah Konstitusi Nomor 75/PUU-XX/2022 tentang Permohonan pengujian
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-
Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

ARTIKEL :

Jdih.kemnaker.go.id. (2014, September 25). Jdih Kemnaker.

<https://jdih.kemnaker.go.id/berita-kebijakan-ketenagakerjaan.html>

(2018). Naskah Akademik Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Tentang
Perlindungan Pekerja Rumahan. Jakarta: Trade Union Rights Centre.

Erawaty, E. (2017). Pengaruh Hukum Ekonomi Internasional Terhadap Perkembangan
Hukum Ekonomi Indonesia.

Kementrian Koordinator Perekonomian Republik Indonesia. (2021). Laporan Kajian :
Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Ketenagakerjaan di Indonesia.

Tamyis, A., & Warda, N. (2019). Laporan Tematik Studi Midline MAMPU Tema 2: Akses
Perempuan Miskin Pekerja Rumahan terhadap Perlindungan Sosial Tenaga Kerja.

Cahyati, D. D., & Tanvil, B. A. (2020). Serikat Pekerja Rumahan dan Pemenuhan Hak

Pekerja Rumahan, (A Homeworker Unions and the Fulfillment of Homeworker Rights).

Pekerja berbasis rumahan : Kerja layak dan perlindungan sosial melalui organisasi dan pemberdayaan, Proyek ILO-MAMPU: 2015.

Perkara Nomor 75/PUU-XX/2022. Permohonan pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 oleh Mahkamah Konstitusi.

Setiawan, E. (n.d.). Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Arti kata – Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online. <https://kbbi.web.id/kerja>

ILO. (2015). Pekerja berbasis rumahan: Kerja layak dan perlindungan sosial melalui organisasi dan pemberdayaan: Pengalaman, praktik baik dan pelajaran dari pekerja berbasis rumahan dan organisasi mereka. Jakarta : ILO.

WEB :

Putra, I., A., B., A. (2018, Oktober 26). Pekerja Rumahan Merintis Langkah Awal Pengakuan. KOMPAS. <https://www.kompas.id/baca/utama/2018/10/26/pekerja-rumahan-merintis-langkah-awal-pengakuan/SCN-Crest>.

(2019). PROFIL LEMBAGA SCN CREST. <https://www.scn-crest.org/id/profile/profil-scn.html>

MAMPU. TURC Menyelenggarakan Women Home Workers Festival 2017.

<http://mampu.bappenas.go.id/kegiatan/turc-menyelenggarakan-women-home-workers-festival-2017/>.

Lidwina, A. (2021, Februari 25). Proporsi Angkatan Kerja yang Punya Kemampuan Digital di Asia Pasifik (2020). Databoks.

<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/02/25/hanya-19-tenaga-kerja-indonesia-yang-punya-kemampuan-digital>

MBA. <https://mba.id/apa-itu-high-skill-labour-memahami-konsep-dan-karakteristiknya/>. (Diakses tanggal 10 September 2023).

UGM. Tenaga Kerja Indonesia Masih Didominasi Low Skill.

<https://ugm.ac.id/id/berita/23020-tenaga-kerja-indonesia-masih-didominasi-low-skill/>. (Diakses tanggal 10 September 2023).

ILO. Fundamental Convention. <https://libguides.ilo.org/c.php?g=657806&p=4649148>.

Diakses pada tanggal 19 Oktober 2023.

Desrianto, M. (2019, Februari 20). Pendirian Koperasi, Langkah Strategis Sejahterakan Buruh. <https://kilaskementerian.kompas.com/kemnaker/read/2019/02/20/182645526/pendirian-koperasi-langkah-strategis-sejahterakan-buruh> (Diakses 30 November 2023).

(2018, Mei 14). Jaringan Pekerja Rumahan Indonesia Resmi Berdiri.

https://kbr.id/kabar_bisnis/05%202018/_advertorial_10_mei_2018_jaringan_pekerja_rumahan_indonesia_resmi_berdiri/96096.html (Diakses tanggal 30 November 2023).

(2022, Agustus 5). Di Balik Pakaian Trendi dan Enak Dipakai: Pengalaman

Mengorganisasikan Pekerja Rumahan. <https://majalahsedane.org/di-balik-pakaian-trendi-dan-enak-dipakai-pengalaman-mengorganisasikan-pekerja-rumahan/>
(Diakses tanggal 10 Desember 2023).

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Arti kata - Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)
Online. <https://kbbi.web.id/organisasi> (Diakses tanggal 14 November 2023).