



**MAHKAMAH KONSTITUSI
REPUBLIK INDONESIA**

**RISALAH SIDANG
PERKARA NOMOR 75/PUU-XX/2022**

**PERIHAL
PENGUJIAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN
TERHADAP UNDANG-UNDANG DASAR NEGARA
REPUBLIK INDONESIA TAHUN 1945**

**ACARA
MENDENGARKAN KETERANGAN AHLI PEMOHON
(IV)**

J A K A R T A

RABU, 12 OKTOBER 2022



**MAHKAMAH KONSTITUSI
REPUBLIK INDONESIA**

**RISALAH SIDANG
PERKARA NOMOR 75/PUU-XX/2022**

PERIHAL

Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

PEMOHON

1. Muhayati
2. Een Sunarsih
3. Dewiyah
4. Kurniyah
5. Sumini

ACARA

Mendengarkan Keterangan Ahli Pemohon (IV)

**Rabu, 12 Oktober 2022, Pukul 11.26 – 12.05 WIB
Ruang Sidang Gedung Mahkamah Konstitusi RI,
Jln. Medan Merdeka Barat No. 6, Jakarta Pusat**

SUSUNAN PERSIDANGAN

- | | |
|---------------------------|-----------|
| 1) Anwar Usman | (Ketua) |
| 2) Aswanto | (Anggota) |
| 3) Arief Hidayat | (Anggota) |
| 4) Suhartoyo | (Anggota) |
| 5) Saldi Isra | (Anggota) |
| 6) Wahiduddin Adams | (Anggota) |
| 7) Enny Nurbaningsih | (Anggota) |
| 8) Manahan M.P. Sitompul | (Anggota) |
| 9) Daniel Yusmic P. Foekh | (Anggota) |

Hani Adhani

Panitera Pengganti

Pihak yang Hadir:

A. Kuasa Hukum Pemohon:

1. Wilopo Husodo
2. Rizkyanto Nugroho
3. Angga Perwira Sukmawinata
4. Robby Firmansyah

B. Ahli dari Pemohon:

1. Miranda Fajerman
2. Saut Christianus Manalu

C. Pemerintah:

- | | |
|--------------------------|-------------------------------|
| 1. Reni Mursidayanti | (Kementerian Ketenagakerjaan) |
| 2. Liestiarini Wulandari | (Kemenkumham) |
| 3. Wawan Zubaedi | (Kemenkumham) |

*Tanda baca dalam risalah:

[sic!]: tanda yang digunakan apabila penggunaan kata dalam kalimat yang digunakan oleh pembicara diragukan kebenarannya antara ucapan dengan naskah/teks aslinya.

... : tanda elipsis dipakai dalam kalimat yang terputus-putus, berulang-ulang, atau kalimat yang tidak koheren (pembicara melanjutkan pembicaraan dengan membuat kalimat baru tanpa menyelesaikan kalimat yang lama).

(...): tanda yang digunakan pada kalimat yang belum diselesaikan oleh pembicara dalam sidang, namun disela oleh pembicara yang lain.

SIDANG DIBUKA PUKUL 11.26 WIB

1. KETUA: ANWAR USMAN [00:01]

Sidang dibuka dan dinyatakan terbuka untuk umum.

KETUK PALU 3X

Assalamualaikum wr, wb. Selamat siang, salam sejahtera untuk kita semua. Sidang untuk Perkara Nomor 75 Tahun 2022 agendanya adalah mendengar keterangan ahli dari Pemohon. Ahli yang dihadirkan adalah Pak Saut Christianus Manalu. Sebelum memberi keterangan, diambil sumpah atau janji terlebih dahulu. Mohon Yang Mulia Pak Manahan untuk memandu.

2. HAKIM ANGGOTA: MANAHAN MP SITOMPUL [00:45]

Baik. Terima kasih, Yang Mulia Pak Ketua.

Kepada Ahli Saudarara Saut Christianus Manalu, ada petugas sumpahnya? Ya, di sebelah kiri, tangan kiri di atas Alkitab, dan tangan kanan dengan tiga jari. Ya, ikuti lafal janji yang saya tentukan, ya. Bisa mendengar saya?

3. AHLI DARI PEMOHON: SAUT CHRISTIANUS MANALU [01:11]

Bisa, Yang Mulia.

4. HAKIM ANGGOTA: MANAHAN MP SITOMPUL [01:14]

"Saya berjanji sebagai ahli akan memberikan keterangan yang sebenarnya sesuai dengan keahlian saya, semoga Tuhan menolong saya."

5. AHLI DARI PEMOHON: SAUT CHRISTIANUS MANALU [01:21]

Saya berjanji sebagai ahli akan memberikan keterangan yang sebenarnya sesuai dengan keahlian saya, semoga Tuhan menolong saya.

6. HAKIM ANGGOTA: MANAHAN MP SITOMPUL [01:39]

Terima kasih. Silakan duduk. Saya kembalikan kepada Yang Mulia Pak Ketua.

7. KETUA: ANWAR USMAN [01:47]

Ya. Terima kasih, Yang Mulia.

Silakan, Pak Saut, langsung memberi keterangan. Waktu sekitar 10 menit.

8. AHLI DARI PEMOHON: SAUT C. MANULU [01:51]

Terima kasih, Yang Mulia.

Kepada semua para pihak, dalam persidangan ini, izinkan saya membacakan beberapa pokok pikiran berkenaan dengan materi yang diujikan. Urgensi perlakuan hukum yang sama di bidang Ketenagakerjaan terhadap pekerja rumahan oleh Saut Christianus Manalu. Pekerja rumahan seyogianya sama dengan pekerja pada umumnya yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha sesuai dengan pengertian Pasal 1 angka 3 dan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2002 tentang Ketenagakerjaan. Pengertian ini tidak berubah meski telah diubah oleh Undang-Undang Cipta Kerja. Akan tetapi, karena terdapat beberapa perbedaan syarat-syarat kerja dengan pekerja formal pada umumnya, hubungan kerja pekerja rumahan dengan pengusaha rentan untuk disamarkan atau disguised dan diklasifikasikan secara salah, bukan sebagai atau berada dalam hubungan kerja, misclassification.

Oleh karena itu, perlakuan hukum yang sama terhadap pekerja rumahan diperlukan agar hak konstitusionalnya di bidang hukum ketenagakerjaan tidak berkurang atau tidak hilang.

Saya akan menjelaskan bagaimana pengaturan hukum ketenagakerjaan mengatur mengenai pekerja rumahan. Indonesia belum mengaturnya, tetapi Konvensi ILO Tahun 1996 Nomor 177 tentang Kerja Rumahan atau Home Work Convention telah mengaturnya. Di dalam Pasal 1 konvensi ini, Konvensi 177 disebutkan bahwa sebagai tujuan dari konvensi ini, istilah kerja rumahan berarti pekerjaan yang dikerjakan seseorang yang kemudian disebut sebagai pekerja rumahan. Pekerjaan itu dilakukan di dalam rumahnya, di dalam rumah pekerja itu sendiri atau di tempat lain pilihannya selain tempat kerja pemberi kerja untuk mendapatkan upah yang menghasilkan suatu barang atau produk atau jasa sebagaimana yang ditetapkan oleh pemberi kerja, terlepas dari siapa yang menyediakan peralatan, bahan, atau input lain yang digunakan untuk melakukan pekerjaannya, kecuali orang ini memiliki derajat otonomi dan kemandirian ekonomi yang diperlukan untuk dianggap sebagai pekerja mandiri menurut undang-undang atau peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara masing-masing atau ukuran nasional. Disebutkan juga bahwa orang-orang dengan status karyawan tidak menjadi pekerja rumahan dalam pengertian konvensi ini ... dalam pengertian konvensi ini jika hanya sesekali melaksanakan pekerjaan mereka sebagai karyawan di rumah atau bukan di tempat kerja biasa mereka melakukan itu. Istilah

pemberi kerja berarti seseorang, perorangan atau badan hukum yang secara langsung atau melalui perantara, baik perantara diatur di dalam perundang-undangan nasional ataupun tidak, memberikan kerja rumahan yang dalam pelaksanaan kegiatan usahanya.

Berkenaan dengan pengertian ini, pengaturan hukum di beberapa negara terutama yang meratifikasi Konvensi ILO No.177, termasuk di negara yang belum meratifikasinya di antaranya Thailand, memberikan pengertian yang relatif sama tentang kerja rumahan untuk menggambarkan suatu aktivitas pekerjaan dan pekerja rumahan orang atau pekerja yang melakukan pekerjaan rumahan itu.

Bagaimana pengaturannya di Indonesia? Sebelum saya menjelaskan tentang pengaturannya di Indonesia, saya akan jelaskan dulu untuk memberikan batasan-batasan yang jelas antara pekerja rumahan, pekerja rumah tangga, pekerja mandiri, dan pekerja formal yang bekerja di rumah dengan work from home.

Pertama, tentang pekerja rumahan. Pekerja rumahan adalah pekerja yang melakukan pekerjaan rumahan untuk pengusaha, dilakukan di dalam rumah pekerja sendiri atau di tempat lain pilihannya selain tempat yang di ... tempat pengusaha, untuk mendapatkan upah yang menghasilkan suatu produk atau barang atau jasa sebagaimana yang ditetapkan oleh pemberi kerja. Saya menggunakan ini sebagaimana pengertian yang diajukan dalam Konvensi ILO Nomor 177.

Bagaimana dengan pekerja mandiri atau wiraswasta? Pekerja mandiri tidak diatur dan tidak diperbolehkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Ketentuan ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2013 tentang perluasan kesempatan kerja. Mengenai hal ini, harus diperhatikan ada perbedaan antara pekerja mandiri dengan pekerja yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Singkatnya, perkerja mandiri adalah bukan pekerja, melainkan wiraswasta. Individu yang berstatus sebagai wiraswasta. Hal ini dapat dikatakan dalam Pasal 8 PP Nomor 33 tahun 2013, disebutkan bahwa kebijakan perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dilakukan dalam bentuk program kewirausahaan.

Kemudian, dalam Pasal 2 disebutkan juga program kewirausahaan sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, pendayagunaan tenaga kerja sukarela, dan/atau peluang lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja. Istilah pekerja mandiri juga diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan yang intinya mengatakan pekerja ini di luar hubungan kerja, bukan penerima upah, sehingga penekanan saya pada pekerja rumahan adalah wiraswasta, sangat berbeda dengan pekerja. Bagaimana dengan pekerja rumah tangga? Di Undang-Undang Ketenagakerjaan, nomenklatur tentang pekerja rumah tangga tidak diatur, akan tetapi ada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015

yang mengatur tentang pekerja rumah tangga. Permenaker ini disebut Permenaker Perlindungan Pekerja Rumah Tangga.

Di dalam Konvensi ILO tentang domestic worker, pekerja rumah tangga didefinisikan sebagai pekerja, tetapi dalam Permenaker Nomor 2 Tahun 2015, pekerja rumah tangga dibedakan dari pekerja pada umumnya. Mengenai Permenaker Nomor 2 Tahun 2015, saya memberikan catatan dasar hukum pembentukannya bukanlah Undang-Undang Ketenagakerjaan, tetapi Undang-Undang Otonomi Daerah. Dan ada perbedaan yang sangat signifikan pekerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan dan pekerja rumah tangga yang diatur di dalam Permenaker Nomor 2 Tahun 2015. Pertama, pekerja rumah tangga adalah pekerja yang bekerja untuk rumah tangga, dimana pemberi pekerjaanya disebut pengguna pekerja rumah tangga. Rumah tangga di dalam praktik dan dalam definisi yang ditemukan dalam Undang-Undang ketenagakerjaan berbeda dengan pengguna pekerja rumah tangga. Pekerjaan rumah tangga itu hanya rumah tangga yang mempekerjakan seorang untuk membantunya mengurus rumah tangga, tidak ada unsur usaha di sini. Sementara, pekerja yang bekerja pada pengusaha itu disebut sebagai pekerja dalam hubungan industrial. Pekerja yang bekerja pada pengusaha hubungan industrial mendapatkan seluruh hak-hak ketenagakerjaannya. Pertama, upah tidak boleh di bawah kurang dari upah minimum, kecuali untuk pengusaha yang dikategorikan pengusaha mikro dan kecil sebagaimana diatur dalam peraturan perundangan-undangan. Sementara pekerja rumah tangga, pekerja meskipun berada dalam hubungan kerja dengan pekerja rumah tangga karena ini bukan pengusaha, tidak ada kewajiban pekerja rumah tangga untuk membayar upah sekurang-kurangnya sebesar upah minimum, itu di antara lain.

Jadi, berbeda sekali klasifikasi antara pekerja rumahan yang adalah seyogianya pekerja dan pekerja rumah tangga.

Dan bagaimana pengertian tentang pekerja yang melakukan pekerjaan work from home atau mungkin from home? Pekerja work from home adalah pekerja formal yang pada saat ini karena keadaan Covid itu melakukan pekerjaannya dari rumah. Dia pekerja formal, hanya tempat saja yang di rumah. Adanya pandemi Covid yang membuat orang beramai-ramai untuk jaminan kesehatan memindahkan tempat pekerjaan yang tadinya semua di tempat kerja pengusaha di rumah, semakin memperjelas bahwa relasi atau hubungan kerja pekerja rumahan yang notabene bekerja di rumahnya sendiri, menggunakan alat kerjanya sendiri, kadang-kadang, dengan pekerja formal yang memiliki perjanjian kerja formal yang melakukan pekerjaan di rumahnya sehingga hampir tidak ada perbedaannya selain adanya formalitas.

Nah, saya akan menjelaskan tentang pengertian hubungan kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Undang-Undang Ketenagakerjaan kita sebenarnya kalau kita cukup rendah hati, cukup terbuka, cukup berkehendak baik untuk melihat bagaimana hubungan

kerja dilakukan, telah memberikan definisi yang cukup dan seluas-luasnya tentang apa itu hubungan kerja. Diatur dalam pengertiannya Pasal 1 angka 15, "Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perintah, upah, dan pekerjaan."

Disebutkan perjanjian kerja menjadi dasar terjadinya hubungan kerja. Hal inilah yang kemudian menjadi titik-titik rentan dalam mendeskripsikan suatu hubungan kerja. Ada yang hubungan kerja karena umumnya dalam praktik hukum di Indonesia di pengadilan industrial termasuk di departemen ketenagakerjaan, hubungan kerja cenderung ditafsirkan, dipraktikkan adalah hubungan kerja bersama perjanjian kerja formal atau tertulis, sehingga orang yang tidak memiliki perjanjian kerja atau perjanjian kerjanya seharusnya perjanjian kerja disebutkan judulnya menjadi perjanjian kerjasama diklasifikasikan secara salah seolah-olah bukan hubungan kerja atau tidak memiliki hubungan kerja.

Selanjutnya. Di dalam Ketentuan Undang-Undang Nomor 13 disebutkan bahwa dasar terjadinya hubungan kerja itu dasar mengikatnya itu mengadopsi Pasal 1320 Undang-Undang Hukum Perdata, namun dalam Undang-Undang Nomor 13 disebutkan bahwa dalam Pasal 52, perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan para pihak, kemudian kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, kemudian adanya pekerjaan yang diperjanjikan, kemudian disebutkan juga perjanjian yang dibuat oleh para pihak bertentangan dengan ketentuan-ketentuan dapat dibatalkan, dan apabila kemudian bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan batal demi hukum.

Nah, kemudian Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan perjanjian kerja dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat nama, alamat, perusahaan, dan jenis usaha, nama dan jenis kelamin, alamat pekerja buruh, jabatan atau jenis pekerjaan, tempat pekerjaan, besarnya upah, syarat-syarat bekerja mulai dan jangka waktu berakhirnya perjanjian kerja, tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat, tanda tangan para pihak.

Hal ini juga wilayah rentan, misalnya dalam perjanjian kerja itu tidak disebutkan tempat pekerjaan dilakukan atau tempat pekerjaannya disebutkan di rumah pekerja. Ini saja sering menjadi masalah di dalam menentukan apakah ini sebuah hubungan kerja atau tidak.

Nah, ada hal-hal lain yang ditentukan di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai perjanjian kerja ini, sebenarnya ini bisa menjadi satu kebijakan, namun karena praktik hukum di Indonesia seperti yang saya katakan tadi berangkat dari titik formal bahwa apabila ... kerja pertama perjanjian kerja dapat dilakukan secara lisan dan tertulis sehingga ada orang yang bekerja.

Dan di tahun-tahun 1980-an, tahun 1990-an banyak sekali orang bekerja tanpa perjanjian tertulis itu dikategorikan sebagai pekerja. Mereka mendapatkan pekerjaan dari pemberi pekerjaannya, pengusaha, mereka menerima upah, ada perintah dari pemberi pekerjaan. Nah, di Indonesia

tidak adanya satu pengakuan, kepastian hukum yang jelas karena faktor-faktor yang disebutkan ... saya sebutkan tadi, mengakibatkan orang-orang yang bekerja melakukan pekerjaan di rumah sering berada dalam hubungan yang samar-samar, apakah mereka sebagai pekerja mandiri atau sebagai pekerja yang sebenarnya?

Saya menekankan kepastian harus diberikan agar ada pedoman bagi semua pihak, aparat penegak hukum, pemerintah, ketika melihat hubungan kerja demikian menentukan ini adalah salah satu jenis-jenis hubungan kerja yang dilakukan dalam istilah tekniknya precarious work, bekerja dalam wilayah yang abu-abu. Justru pekerja seperti inilah yang paling membutuhkan kepastian dan perlindungan hukum di Indonesia. Apalagi kita mengenal labour market flexibility, di mana semakin hari semakin banyak hubungan kerja disamarkan dan salah diklasifikasikan, baik keterbatasan maupun karena kesengajaan. Sekali lagi saya tekankan, pekerja rumahan adalah pekerja, mereka melakukan pekerjaan sebagaimana pekerja pada umumnya. Karena itu, dibutuhkan pengakuan, perlakuan sama, syarat-syarat kerja yang adil bagi pekerja dalam hubungan seperti ini.

Terima kasih.

9. KETUA: ANWAR USMAN [17:34]

Baik, terima kasih.

Pemohon, dipersilakan kalau ada yang ingin ditanyakan, atau didalami, atau sudah cukup?

10. KUASA HUKUM PEMOHON: WILOPO HUSODO [17:50]

Baik. Terima kasih, Yang Mulia. Ada yang ingin kami tanyakan kepada Ahli.

11. KETUA: ANWAR USMAN [17:55]

Ya, silakan!

12. KUASA HUKUM PEMOHON: WILOPO HUSODO [17:56]

Saudara Ahli, ada 2 pertanyaan yang ingin kami sampaikan. Yang pertama adalah mengenai definisi pemberi kerja di dalam dua ketentuan, yang pertama dalam ketentuan Undang-Undang 13 dan Undang-Undang Konvensi 177 ILO tentang Kerja Rumahan. Dalam Undang-Undang 13, saya pada intinya adalah menyebutkan pemberi kerja itu berupa perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang memperkerjakan pekerja. Sementara dalam Konvensi ILO 177 sama halnya dengan Undang-Undang 13 mendefinisikan hal tersebut juga sama,

namun ada tambahan, yakni perantara dalam pengertian pemberi kerja juga disebutkan kurang lebih seperti ini, pemberi kerja itu seseorang, atau badan hukum, atau secara langsung melalui perantara, yakni perantara yang diatur dalam peraturan maupun tidak, kurang lebih seperti itu.

Nah, pertanyaannya adalah perantara, perantara yang dimaksud dengan Konvensi ILO ini, bagaimana bentuk dari perantara jika dikaitkan dengan fenomena pekerja rumahan di Indonesia, apakah perantara itu ... karena tidak diatur dalam Undang-Undang 13, apakah perantara itu dapat ditafsirkan sebagai perusahaan outsourcingkah? Atau pengusaha individu? Atau individu murni yang tidak memiliki usaha? Atau seperti apa? Itu pertanyaan pertama.

Kemudian yang pertanyaan kedua, dalam Konvensi ILO 177 tersebut yang mengatur mengenai pada intinya perlindungan pekerja rumahan memang secara tegas tidak diatur mengenai hubungan kerja. Hubungan kerja dalam konteks ini, tapi lebih ditekankan pada aspek perlindungan terhadap kerja rumahan. Pertanyaannya, dalam konteks ... tadi Ahli juga sudah menjabarkan mengenai jenis-jenis pekerja, dalam konteks seperti ini, apakah Konvensi ILO ini lebih menekankan kepada aspek perlindungan, namun tidak bicara mengenai hubungan kerja atau bahkan pekerjaan rumahan secara konvensi ini juga dianggap sebagai pekerja di luar hubungan kerja?

Mungkin seperti itu, terima kasih. Dari kami cukup, Yang Mulia.

13. KETUA: ANWAR USMAN [20:41]

Ya.

Dari Kuasa Presiden, silakan kalau ada!

14. PEMERINTAH: RENI MURSIDAYANTI [20:00]

Baik. Yang Mulia, kalau dari Kuasa Presiden ada dua pertanyaan.

15. KETUA: ANWAR USMAN [20:54]

Ya.

16. PEMERINTAH: RENI MURSIDAYANTI [20:55]

Yang pertama. Pemohon meyakini ada perbedaan (suara tidak terdengar jelas) pada umumnya dan Pemerintah juga berpandangan ada perbedaan karakteristik antara pekerja rumahan dengan pekerja buruh pada umumnya. Pertanyaannya atas perbedaan tersebut, apakah perlindungan terhadap sesuatu yang berbeda harus disamakan? Atau perlindungan itu harus memperlakukan yang sama terhadap hal-hal yang

dianggap sama atau memberlakukan hal yang berbeda terhadap hal-hal yang dianggap berbeda? Mohon dijelaskan.

Untuk pertanyaan kedua. Berbeda dengan ketenagakerjaan, definisi tenaga kerja, dan definisi pekerja/buruh. Pertanyaannya adalah apakah semua orang yang bekerja harus dianggap sebagai pekerja/buruh atau tergantung dari jenis pekerjaan, atau karakteristik pekerjaan yang menentukan sebagai tenaga kerja, atau pekerja/buruh? Mohon penjelasan.

Demikian, Yang Mulia, dari kami ada dua pertanyaan. Terima kasih.

17. KETUA: ANWAR USMAN [22:13]

Ya, baik.

Dari Meja Hakim? Ya, baik, dari Meja Hakim tidak ada. Silakan, Ahli!

18. AHLI DARI PEMOHON: SAUT C. MANULU [22:22]

Ya, terima kasih, Yang Mulia.

Pertama, begini. Undang-Undang Ketenagakerjaan kita, itu membedakan antara pekerja, pemberi kerja, dengan pengusaha. Membedakan juga tenaga kerja dengan pekerja. Nah, perbedaan-perbedaan pengertian ini, seperti yang saya sampaikan dalam paparan saya tadi, pada akhirnya memberikan konsekuensi yang berbeda, bahkan sangat fatal. Bisa menjadi sangat fatal, misalnya singkatnya begini. Pengusaha adalah bagian dari pemberi kerja, tapi pemberi kerja belum tentu pengusaha karena pemberi kerja bisa saja memberi pekerjaan dalam skema pekerja rumah tangga. Tidak ada badan usaha yang dilakukan di sana, sehingga pekerja rumah tangga dalam Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 tidak disebut sebagai pengusaha, meskipun pekerja rumah tangga yang bekerja untuk rumah tangga tadi memiliki perjanjian kerja. Tetapi, akibat dari konsep yang dibangun antara pemberi pekerjaan yang bukan pengusaha dan pemberi kerja yang adalah pengusaha mengakibatkan yang satu berada dalam hubungan industrial, kemudian yang satu berada tidak dalam hubungan industrial. Pekerja yang terikat dalam hubungan kerja dengan pengusaha berada dalam hubungan industrial. Dimana ada peran negara untuk memastikan terlaksananya segala hak-hak yang diatur dalam peraturan perundang-undangan tentang pekerjaan.

Di Indonesia memiliki undang-undang tentang pengawasan perburuhan. Di ILO, Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO tentang label inspektorat yang gunanya adalah negara harus memastikan seluruh peraturan perundangan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dilaksanakan. Di Indonesia, itu dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan. Memastikan agar tidak ada penyelewengan, penyalahgunaan orang yang dirugikan karena perlakuan-perlakuan yang tidak adil, disamarkan, diklasifikasikan. Justru ini peran negara dan kalau

kita belajar dalam hukum perburuhan sejak kita belajar pengantar ilmu hukum Van Apeldoorn, Pak Soepomo, Pak (ucapan tidak terdengar jelas) Rajagukguk di Universitas Indonesia selalu mengatakan negara harus berperan dalam melindungi, memberikan kepastian Indonesia terhadap kerja karena hubungan kerja yang ada itu adalah hubungan subordinasi, bukan equal. Justru inilah inti utama hukum perburuhan.

Berkaitan dengan pertanyaan tadi, apakah ada perbedaan antara perantara dengan pengusaha? Pada dasarnya begini, di hukum ketenagakerjaan kita kalau kita sudah bicara hubungan kerja, pengusaha itu dapat terdiri dari orang perorangan atau individual, bisa juga berupa persekutuan, bisa juga berbadan hukum. Karena itulah, jika ada seseorang ada di Pasar Baru atau ada di Pasar Pagi di Kramat Jati di Jakarta, dia berjualan membuka warung kecil atau warung soto, atau warung-warung makanan di pinggir jalan, mempekerjakan orang, dia pengusaha karena ada unit usaha yang dilakukannya. dia mempekerjakan orang.

Kemudian di yayasan-yayasan sosial, yayasan keagamaan, yayasan sosial, dan lain-lain meskipun itu dalam rangka menjalankan amal ibadah dan lain-lain, ketika dia mempekerjakan orang dimana yayasan ini atau organisasi kemasyarakatan lain memiliki pengurus, membayar upah, dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan itu dikategorikan sebagai pengusaha. Sehingga titik berat untuk melihat suatu hubungan kerja bukan pada apakah dia perantara atau pengusaha. Tetapi ketika seseorang atau suatu persekutuan atau suatu badan hukum mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan, menghasilkan barang atau jasa, dia terikat dalam hubungan kerja.

Sekarang bagaimana dengan perantara yang mengatakan, "Oh, saya hanya suruhan, saya hanya perwakilan."

Itu adalah teknik yuridis tentang pertanggungjawaban hubungan kerja. Apakah perantara ingin mengambil porsinya sebagai pihak yang mempekerjakan pekerja? Kalau itu dilakukan, maka dia bertanggung jawab dalam hubungan pekerja itu. Kalau dia tidak, dia cukup mengatakan, "Saya adalah kuasa, saya adalah perwakilan, saya adalah orang yang ditunjuk untuk mewakili pengusaha," maka dia bisa mengatakan, "Saya perantara," tapi hubungan kerja sesungguhnya ada di pengusaha yang sesungguhnya.

Lantas kalau ditanya, "Saya kan perantara, saya penghasilannya sedikit."

Justru dengan adanya Undang-Undang Cipta Kerja yang mengubah beberapa pasal dan menghilangkan Undang-Undang Ketenagakerjaan membuatnya menjadi jelas. Misalnya disebutkan, "Upah bagi pengusaha yang dikategorikan sebagai pengusaha mikro dan kecil."

Nah, di dalam PP Nomor 7 Tahun 2021 disebutkan pengusaha mikro modal usahanya, kalau dia mikro, sampai Rp1 miliar. Kalau dia pengusaha kecil, sampai Rp5 miliar. Kemudian, dia kalau ... kalau hasil penjualannya kalau pengusaha mikro, itu sampai Rp5 miliar. Kemudian,

yang makro, itu dapat ditemukan juga di dalam ... sampai Rp10 miliar, dapat ditemukan di dalam PP Nomor 7 Tahun 2021. Dan pengusaha-pengusaha yang dikategorikan pengusaha mikro dan kecil ini tidak ada kewajiban membayar upah sebesar upah minimum provinsi atau upah minimum kabupaten, upahnya cukup berdasarkan kesepakatan yang:

Pertama. Upahnya sekurang-kurangnya 50% dari rata-rata tingkat konsumsi provinsi atau lebih besar 25% dari tingkat garis-garis kemiskinan. Sehingga, kalau saya lihat di Jakarta atau di Jawa Barat, upah sebulannya bisa Rp800.000,00, bisa juga hanya Rp900.000,00. Di daerah yang lebih miskin lagi, lebih kurang lagi, bisa upahnya Rp600.000,00 per bulan. Jadi, tidak ada masalah mengenai upah karena sudah ada klasifikasi upah atau kewajiban membayar upah minimum bagi usaha mikro dan kecil. Sehingga kalau ditanyakan dari pertanyaan tadi, "Apakah perantara atau pengusaha itu sebenarnya bukan persoalan?"

Kalau perantara ingin mengambil porsi sebagai pemberi kerja mewakili pengusaha dan dia bertanggung jawab, boleh. Tapi kalau tidak, itu masalah yang teknis yuridis antara perantara dengan pemberi kerjanya. Jadi, fokusnya adalah pada bagaimana pekerja melakukan pekerjaan itu. Karena dalam hubungan kerja rumahan, pekerja melakukan pekerjaan berdasarkan perintah dari pemberi kerja, pengusahanya.

Yang kedua. Ukuran, spec, klasifikasi, apa yang dimau itu sesuai dengan kehendak pengusaha. Umumnya, ada batas waktu. Bukan umumnya, seluruhnya ada batas waktu. Saya pernah melakukan penelitian di daerah Jakarta Utara dan di Yogyakarta mengenai pekerja rumahan. Jadi, waktunya pada dasarnya sama dengan yang dilakukan di tempat kerja. Namun, kalau di tempat kerja sudah ada keteraturan, 7 atau 8 jam per hari. Kalau di ... kerja rumahan dilakukan sesuai dengan volume pekerjaan, jumlah pekerjaan yang pada dasarnya hampir sama pengerjaannya, bahkan bisa lebih lama, dan dilakukan di tempat kerja.

Jadi, sekali lagi saya tekankan, perantara atau dia pengusaha, itu tidak menjadi masalah. Yang penting, hubungan ini yang paling penting, hubungan kerja ini. Hubungan hukum dalam hubungan kerja ini paling penting. Karena apa? Hubungan kerjalah yang menentukan ada atau tidaknya perlindungan hukum terhadap pekerjaan tersebut. Kalau dia berada dalam hubungan kerja, baik lisan maupun tertulis, maka seluruh hak-hak ketenagakerjaannya sesuai dengan ukurannya, berlaku bagi pekerjaan tersebut.

Tetapi kalau dikatakan, "Tidak hubungan kerja," entah karena perjanjian kerjanya tidak ada atau judul perjanjian kerjanya disamarkan, disebut perjanjian kemitraan, kerja sama, maka hilanglah atau berkurangnya hak-hak tersebut. Misalnya karena tidak terikat hubungan kerja, tidak ada kewajiban membayar upah minimum, tidak ada membayar upah berdasarkan apa yang harusnya ditentukan bersama usaha mikro dan kecil, tidak ada yang bertanggung jawab jika pekerja itu mengalami kecelakaan di tempat kerjanya. Karena misalnya ... kalau misalnya dia

bekerja di pabrik sepatu, saya mencium lemnya itu membuat dada saya sesak, tidak ada yang mempertanyakan pekerja itu melakukan pekerjaan di sela-sela waktu istirahatnya. Ketika anak-anaknya, suaminya belum bangun, dia bekerja melakukan target. Ketika anak-anaknya sekolah, dia melakukan pekerjaan itu. Ketika suami dan anaknya tidur, dia bekerja untuk itu. Itulah pekerjaanmu, jam kerja yang dilakukan. Orang boleh mengatakan, kamu boleh mengaturnya ya, tapi di saat saya membutuhkan istirahat, di situlah saya bekerja. Karena kalau tidak, saya kehilangan pekerjaan saya. Ketika saya tidak memiliki pekerjaan ini lagi, saya pengangguran, saya tidak punya usaha, itu yang membedakan dia dengan wiraswasta. Kalau wiraswasta, dia tidak dapat order, dia bisa cari order lain karena pada dasarnya usahanya tidak hilang. Kalau dia pekerja, dia jadi pengangguran, itu hal yang paling hakiki dari hubungan kerja ini. Dia berada dalam perintah, ada pekerjaan yang dilakukan, hanya karena tempatnya dilakukan di rumah dan kadang disamakan orang-orang kerjanya dilakukan di rumah, maka itu disamakan.

Nah, sekarang pertanyaan dari Pemerintah. Apakah semua orang disebut pekerja? Begini, saya sudah sebutkan bahwa undang-undang kita, hukum kita mengatakan ada perbedaan antara tenaga kerja dengan pekerja. Tenaga kerja, itu semua orang bisa bekerja, bisa anak-anak yang bisa bekerja dengan aturan-aturan tertentu, bisa juga orang yang sedang menganggur mencari pekerjaan, bisa juga pekerja yang sedang terikat dalam hubungan kerja, bisa juga pensiunan yang masih bisa bekerja. Intinya, semua orang yang bisa bekerja disebut tenaga kerja. Tetapi, untuk membedakan apakah dia pekerja yang terikat dalam hubungan kerja dan yang tidak terikat dalam hubungan kerja, itu memerlukan pengaturan teknis juridis. Itulah yang sebenarnya persoalan di sini.

Apakah ada perbedaan antara pekerjaan, misalnya dalam PP ... dalam Permenaker ... sori, dalam peraturan pemerintah tentang perluasan kesempatan kerja, dengan pekerjaan yang dilakukan dalam hubungan kerja, jelas berbeda. Kalau pekerja mandiri, dalam bahasa ILO-nya, dalam literatur, dia disebutkan bekerja on his account business, dia melakukan sesuatu aktivitas atas usahanya. Entah dia tukang goreng pisang, dia punya gerobaknya, atau dia tukang sablon, atau dia tukang parkir ... maaf bukan untuk merendahkan, dia menguasai suatu daerah, dia mengatakan, "Ini jasa saya untuk parkir," ini jasa keamanan yang dalam lingkungan sendiri, dia melakukan aktivitas bisnis, usaha.

Tapi kalau pekerja yang terikat dalam hubungan kerja, dia hanya bekerja untuk pengusaha yang memberikan pekerjaan kepadanya. Pekerja adalah bagian dari tenaga kerja, tapi tidak semua pekerja adalah pekerja. Pekerja hanya dikatakan pekerja jika terikat dalam hubungan kerja, lagi-lagi muncul di situ, hubungan kerja.

Hubungan kerja hanya muncul bersama perjanjian kerja dan perjanjian kerja bisa lisan, bisa tertulis. Jadi, ini sebenarnya ini masalah yang sangat sederhana, kita hanya butuh satu kerendahan hati untuk

mengakui ya, ada jenis pekerjaan seperti ini dan ada pekerja atau orang-orang yang melakukan pekerjaan dalam skema pekerjaan yang dilakukan demikian. Itulah yang disebut homework (kerja rumahan). Berbeda dari pekerjaan rumah tangga, bekerja mandiri, bekerja berbeda dari work from home.

Dalam praktiknya, dalam praktiknya, dalam pekerjaan saya sebagai hakim, justru wilayah-wilayah yang berada dalam abu-abu ini yang membuat kerja keras hakim karena di satu sisi tidak ada pekerjaan, tidak ada perjanjian kerja tertulis, disamakan, kemudian hubungan kerja terlihat seolah-olah bukan hubungan kerja, padahal kita sadar ini berada dalam hubungan kerja sehingga saya mengatakan ini kita perlu mengakui hubungan kerja seperti ini dan bekerja seperti ini berhak mendapat perlindungan dan perlakuan sama di mata hukum. Terima kasih.

19. KETUA: ANWAR USMAN [37:30]

Baik. Terima kasih, Ahli.
Pemohon, apakah masih mengajukan ahli lagi atau sudah cukup?

20. KUASA HUKUM PEMOHON: WILOPO HUSODO [37:41]

Masih ada, Yang Mulia.

21. KETUA: ANWAR USMAN [37:42]

Ya, baik. Berapa orang? Satu orang itu saja yang belum hadir hari ini?

22. KUASA HUKUM PEMOHON: WILOPO HUSODO [37:49]

Ya. Untuk Ahli, kami masih ada 2 yang harusnya hari ini tadi terkendala dengan penterjemah. Kami akan ajukan kembali.

23. KETUA: ANWAR USMAN [37:59]

Jadi satu, ya?

24. KUASA HUKUM PEMOHON: WILOPO HUSODO [38:01]

Jadi dua, Yang Mulia, kalau ahli rencananya. Masih ada dua.

25. KETUA: ANWAR USMAN [38:05]

Oh, masih ada dua lagi. Baik.

26. KUASA HUKUM PEMOHON: WILOPO HUSODO [38:07]

Ya.

27. KETUA: ANWAR USMAN [38:08]

Ya, baik. Kalau begitu, untuk mendengar keterangan ahli selanjutnya dari Pemohon, maka sidang ini ditunda sampai hari Rabu, tanggal 26 Oktober 2022, dengan catatan CV dan keterangan tertulis dari ahli yang diajukan supaya diterima oleh Mahkamah paling tidak dua hari kerja sebelum hari sidang.

Jadi saya ulangi, sidang ditunda Rabu, 26 Oktober 2022, pukul 11.00 WIB. Cukup, ya? Cukup. Dengan demikian, sidang selesai dan ditutup.

KETUK PALU 3X

SIDANG DITUTUP PUKUL 12.05 WIB

Jakarta, 12 Oktober 2022
Panitera,

ttd.

Muhidin
NIP. 19610818 198302 1 001

Risalah persidangan ini adalah bentuk tertulis dari rekaman suara pada persidangan di Mahkamah Konstitusi, sehingga jika terdapat keraguan silakan mendengarkan rekaman suara aslinya (<https://www.mkri.id/index.php?page=web.RisalahSidang&id=1&kat=1&menu=16>).