



**MAHKAMAH KONSTITUSI
REPUBLIK INDONESIA**

**IKHTISAR PUTUSAN
PERKARA NOMOR 75/PUU-XX/2022**

Tentang

Hak Pekerja Rumahan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan

- Pemohon** : **Muhayati, dkk.**
Jenis Perkara : Pengujian Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003) terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945).
Pokok Perkara : Pengujian Konstitusionalitas Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 UU 13/2003 terhadap UUD 1945.
Amar Putusan : Menolak permohonan para Pemohon untuk seluruhnya.
Tanggal Putusan : Selasa, 31 Januari 2023
Ikhtisar Putusan :

Bahwa para Pemohon adalah perseorangan warga negara Indonesia yang berstatus sebagai pekerja rumahan yang dirugikan akibat berlakunya norma pasal *a quo* yakni Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 UU 13/2003.

Mengenai kewenangan Mahkamah, oleh karena permohonan para Pemohon mengenai Pengujian UU 13/2003 terhadap UUD 1945 maka Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*.

Terkait kedudukan hukum para Pemohon, Pemohon adalah WNI yang bekerja sebagai pekerja rumahan beranggapan hak konstitusionalnya telah dirugikan karena berlakunya UU 13/2003 khususnya terkait dengan regulasi hak bagi pekerja rumahan yang diatur dalam UU 13/2003 di mana para Pemohon beranggapan memiliki hak untuk mendapatkan kepastian hukum dan perlakuan yang sama sebagaimana telah dijamin dalam UUD 1945. Dengan demikian, telahtampak adanya hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara anggapan para Pemohon tentang kerugian hak konstitusional dengan berlakunya norma undang-undang yang dimohonkan pengujian, sehingga jika permohonan dikabulkan, anggapan kerugian demikian tidak terjadi lagi. Oleh karena itu, terlepas dari terbuktimatau tidaknya dalil para Pemohon perihal konstitusionalitas norma undang-undang yang dimohonkan pengujian, menurut Mahkamah, para Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk bertindak sebagai Pemohon dalam permohonan *a quo*.

Bahwa terkait dengan pokok permohonan, Mahkamah dalam pertimbangannya menyatakan sebagai berikut:

- Bahwa Pasal 1 angka 15 UU 13/2003 merupakan bagian dari Bab I tentang Ketentuan Umum yang memuat tentang batasan pengertian atau definisi, singkatan atau akronim yang digunakan dalam peraturan, dan hal-hal lain yang bersifat umum yang menjadi dasar bagi berlakunya pasal-pasal berikutnya. Pentingnya diatur ketentuan umum dalam suatu peraturan perundang-undangan dimaksudkan salah satunya untuk memperjelas batas pengertian atau definisi, singkatan atau akronim yang digunakan dalam peraturan tersebut sehingga tidak menimbulkan pengertian ganda [vide angka 98 Lampiran II Undang-

Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undang[an]. Oleh karena itu, menurut Mahkamah apabila para Pemohon mempersoalkan tentang batasan pengertian, singkatan atau hal-hal lain yang bersifat umum yang dijadikan dasar/ pijakan bagi pasal-pasal berikutnya dalam UU *a quo*, harus memiliki argumentasi yang kuat yang dapat membuktikan adanya kerancuan hukum dalam Pasal 1 angka 15 UU 13/2003. Sebab, batasan pengertian atau definisi yang ada dalam ketentuan umum sebuah undang-undang menjadi rujukan pasal-pasal lain dalam undang-undang tersebut, termasuk juga rujukan jika akan dibentuk peraturan pelaksanaannya.

- Bahwa menurut Mahkamah ketentuan Pasal 1 angka 15 UU 13/2003 yang menyatakan “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah” yang juga terbukti sangat terkait erat dengan Pasal 50 yang menyatakan “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”, yang juga dimohonkan oleh para Pemohon, telah memberikan gambaran yang jelas tentang apa yang dimaksud hubungan kerja, apa dan siapa subjek dan objek hukumnya serta unsur apa saja yang wajib ada dalam sebuah perjanjian kerja. Dalam kaitan ini, Mahkamah dapat memahami adanya kekhawatiran dari para Pemohon sebagai akibat adanya norma *a quo* yang seolah-olah telah membatasi pihak yang dapat dilibatkan dalam sebuah hubungan kerja sehingga mengakibatkan para Pemohon tidak memiliki hak yang sama seperti halnya pekerja atau buruh yang melakukan hubungan kerja dengan pengusaha dengan perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam UU *a quo*. Namun, kekhawatiran dimaksud tidaklah tepat untuk dihilangkan hanya dengan cara menyisipkan frasa “pemberi kerja” dalam norma Pasal 1 angka 15 UU 13/2003. Selain itu, menurut Mahkamah Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 UU 13/2003 memang dikonstruksikan untuk mengatur perihal hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang mengacu pada perjanjian kerja yang pada prinsipnya dibuat secara tertulis, namun dimungkinkan secara lisan dengan melihat kondisi masyarakat yang beragam [vide Pasal 51 dan Penjelasan UU 13/2003]. Di dalam perjanjian kerja tersebut memuat hak dan kewajiban keduanya. UU 13/2003 telah mengatur secara detail tentang ketentuan apa saja yang harus ada dalam sebuah perjanjian kerja yakni bahwa dalam perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha, nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh, jabatan atau jenis pekerjaan, tempat pekerjaan, besarnya upah dan cara pembayarannya, syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh, mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja, tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat dan tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja [vide Pasal 54 ayat (1) UU 13/2003]. Berkenaan dengan unsur besarnya upah dan cara pembayarannya serta syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh dalam perjanjian kerja merupakan materi muatan yang tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang undangan yang berlaku [vide Pasal 54 ayat (2) UU 13/2003].
- Bahwa ketentuan perjanjian kerja dalam UU 13/2003 dilakukan oleh pengusaha baik perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan perusahaan dengan pekerja/buruh yang melahirkan hubungan kerja antara para pihak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50 UU 13/2003. Dalam kaitan ini, apabila mengikuti petitum para Pemohon yang menghendaki adanya perjanjian kerja juga antara pemberi kerja dan pekerja rumahan maka hal tersebut sesungguhnya tidak dilarang sepanjang para pihak saling bersepakat mengikatkan dirinya dalam perjanjian berdasarkan asas-asas kebebasan berkontrak [vide Pasal 1320 dan Pasal 1338 KUH Perdata]. Namun, kehendak para Pemohon tersebut tidak harus dilakukan dengan cara mengubah konstruksi norma Pasal

1 angka 15 dan Pasal 50 UU 13/2003. Sebab, jika hal tersebut dikabulkan justru akan berdampak pada semakin tidak terakomodirnya kebutuhan mendapatkan pekerjaan dan kebutuhan akan tenaga kerja. Di mana, secara faktual ketersediaan tenaga kerja dengan kebutuhan pekerjaan yang disediakan masih belum seimbang. Selain itu, apabila pengertian pengusaha dalam Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 UU 13/2003 dimaknai seperti yang dimohonkan oleh para Pemohon, menurut Mahkamah hal tersebut justru akan merugikan pekerja/buruh khususnya yang telah membuat perjanjian kerja dengan pengusaha dan terikat dalam hubungan kerja. Karena, pemberi kerja yang memberikan pekerjaan kepada pekerja rumahan tersebut belum tentu merupakan pengusaha yang memiliki perusahaan sehingga hal tersebut akan berimbas pada tidak dapat terlaksananya perjanjian kerja, khususnya antara pekerja/buruh dengan perusahaan yang dalam hal ini diwakili oleh pengusaha sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 5 dan angka 6 UU 13/2003. Terlebih lagi, meskipun Mahkamah tidak menemukan bukti formal yang membuktikan bahwa para Pemohon telah mengikatkan dirinya dalam sebuah perjanjian kerja dengan pemberi kerja yang selama ini telah memberikan pekerjaan kepada para Pemohon, namun demikian para Pemohon seharusnya juga memiliki hak-hak yang sama dengan pekerja/buruh yang bekerja kepada pengusaha yang memiliki perusahaan. Adanya fakta bahwa untuk membuat perjanjian kerja diperlukan syarat khusus tertentu tidak dapat ditafsirkan bahwa hal tersebut menimbulkan perlakuan tidak adil bagi para Pemohon sehingga dianggap telah menghilangkan hak konstitusional para Pemohon, justru dengan adanya syarat khusus atau ketentuan dalam perjanjian kerja tersebut pada akhirnya bertujuan untuk memberikan perlindungan dan jaminan kepastian hukum bagi para pekerja/buruh. Sedangkan untuk perlindungan pekerja rumahan seperti para Pemohon, yang memperoleh pekerjaan dari pemberi kerja, di mana pemberi kerja tersebut belum tentu adalah penguasa, tetapi pengusaha sudah pasti adalah pemberi kerja yang memiliki hubungan kerja dengan pekerja/buruh sebagaimana maksud UU 13/2003 maka menurut Mahkamah terhadap hal demikian diperlukan pengaturan khusus yang lebih spesifik. Tidak dapat dengan cara menyisipkan frasa “pemberi kerja” dalam memaknai ketentuan umum Pasal 1 angka 15 UU 13/2003. Berdasarkan seluruh pertimbangan tersebut di atas, dalil para Pemohon yang menyatakan bahwa Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 UU 13/2003 telah menimbulkan kerancuan hukum yang berakibat tidak adanya pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum, menimbulkan perlakuan yang tidak adil bagi pekerja yang tidak bekerja pada pengusaha karena dianggap berada di luar hubungan kerja sehingga bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 tidak terbukti adanya sehingga dalil *a quo* tidak beralasan menurut hukum.

Bahwa para Pemohon selanjutnya mendalilkan definisi Hubungan Kerja pada Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 UU 13/2003 telah menimbulkan diskriminasi hukum dan tidak ada persamaan kedudukan hukum bagi pekerja yang tidak bekerja pada pengusaha oleh karena hubungan tersebut dianggap tidak memenuhi kriteria sebagai suatu hubungan kerja dan telah menyebabkan hilangnya hak-hak dasar pekerja bagi pekerja yang telah bekerja kepada selain pengusaha serta hilangnya hak atas penghidupan yang layak karena hubungan hukum pekerja tersebut tidak memenuhi kriteria sebagai hubungan kerja sehingga menurut para Pemohon Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 sepanjang tidak dimaknai bahwa “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja/buruh, berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”, serta “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja/buruh”. Terhadap dalil para Pemohon *a quo* Mahkamah mempertimbangkan sebagai berikut:

- Bahwa sebagaimana telah dipertimbangkan dalam Paragraf sebelumnya UU 13/2003 memiliki tujuan antara lain untuk memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada para pekerja/buruh dalam hal memperoleh pekerjaan, kesejahteraan dan penghidupan yang layak, yang wajib dilaksanakan dengan tanpa membedakan jenis

kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik dan menyesuaikan dengan minat dan kemampuan pekerja/buruh termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang disabilitas dengan memberikan tanggung jawab bagi pengusaha agar dapat memberikan hak dan kewajiban kepada pekerja/buruh dengan juga tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik. Lebih lanjut, UU 13/2003 juga dalam Konsideran Menimbang huruf d telah mempertimbangkan yang pada pokoknya menyatakan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Selain itu, dalam Bab III UU 13/2003 tentang Kesempatan dan Perlakuan yang Sama, Pasal 5 UU *a quo* menyatakan, "Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan" dan Pasal 6 UU *a quo* menyatakan "Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha". Dalam konteks kasus yang dialami oleh para Pemohon, *in casu* sebagai pekerja rumahan yang tidak didasarkan pada perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam UU 13/2003 karena pemberi kerjanya adalah bukan pengusaha sehingga para Pemohon beranggapan dirinya tidak memiliki hak yang sama dengan pekerja/buruh yang bekerja dengan pengusaha, menurut Mahkamah anggapan tersebut tidak benar adanya karena pekerja rumahan seperti yang saat ini dilakukan oleh para Pemohon memiliki karakteristik yang berbeda dengan pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan. Perbedaan karakteristik tersebut secara jelas terlihat misalnya mulai dari tempat kerja, waktu kerja, kepada siapa mereka bekerja, upah, dan juga sarana bekerja. Oleh karenanya, memberlakukan hal yang berbeda terhadap hal yang memang berbeda bukanlah diskriminasi karena diskriminasi adalah memberlakukan secara berbeda terhadap hal yang sama. Dengan demikian, Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 UU 13/2003 tidak mengandung perlakuan diskriminatif sebab pembatasan yang terdapat dalam pasal *a quo* berlaku untuk setiap orang pekerja/buruh sebagaimana yang dimaksud dalam UU 13/2003. Dengan menyisipkan frasa "pemberi kerja" dalam Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 UU 13/2003 sebagaimana petitem para Pemohon justru dapat menyebabkan ketidakjelasan dan ketidakpastian hukum karena mengubah substansi pokok dalam UU 13/2003.

- Bahwa terkait dengan dalil para Pemohon yang menyatakan pasal *a quo* telah menyebabkan hilangnya hak-hak dasar pekerja bagi pekerja yang telah bekerja kepada selain pengusaha serta hilangnya hak atas penghidupan yang layak karena hubungan hukum pekerja tersebut tidak memenuhi kriteria sebagai hubungan kerja. Berkenaan dengan dalil *a quo*, sebagaimana telah Mahkamah pertimbangkan dalam Sub-paragraf sebelumnya bahwa Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 UU 13/2003 memang dikonstruksikan untuk mengatur perihal hubungan kerja antara pengusaha dengan buruh/pekerja yang mengacu pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis yang di dalamnya memuat hak dan kewajiban keduanya. Pengusaha dimaksud adalah pemberi kerja namun pemberi kerja tidak selalu adalah pengusaha. Hubungan kerja demikian hanya dilakukan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja. Dalam kasus yang dialami oleh para Pemohon sebagai pekerja rumahan tidak terdapat hubungan kerja dengan pengusaha karena pekerjaan yang dilakukannya diperoleh dari pemberi kerja atau perantara yang tidak terikat dengan perjanjian kerja dan mendapatkan pekerjaan hanya dengan perintah lisan. Dalam kaitan dengan hak para pemohon sebagai pekerja rumahan berdasarkan Keterangan Tambahan Presiden hlm. 2-3 tanpa Mahkamah bermaksud menilai konstitusionalitas dan legalitas telah ternyata terdapat berbagai peraturan perundangan yang telah memberikan perlindungan kepada pekerja rumahan, antara lain, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2012 tentang Penerima Bantuan Iuran Jaminan

Kesehatan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 76 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2012 tentang Penerima Bantuan Iuran Jaminan Kesehatan, Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian dan Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Tabungan Perumahan Rakyat. Meskipun demikian menurut Mahkamah, hal yang dialami oleh para Pemohon, *in casu* pekerja rumahan tentunya menjadi bagian yang harus diperhatikan oleh Pemerintah, *in casu* kementerian yang menangani urusan ketenagakerjaan agar dapat segera membuat aturan yang bersifat khusus atau lebih spesifik bagi pekerja rumahan sehingga hak para pekerja rumahan dapat diatur di dalamnya. Aturan tersebut dapat diwujudkan melalui kewenangan mengatur oleh menteri yang menangani urusan ketenagakerjaan atau melalui peraturan daerah sehingga hak-hak pekerja rumahan dapat terlindungi secara baik dan kesejahteraan para pekerja rumahan juga dapat terjaga sesuai dengan kondisi masing-masing daerah. Pengaturan demikian, disebabkan pekerja rumahan memiliki karakteristik yang berbeda dengan pekerja formil. Terlebih lagi, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 UU 13/2003 bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah, sehingga tugas dan tanggung jawab negara terhadap para pekerja rumahan dapat dilakukan baik oleh Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah. Hal tersebut seyogyanya segera dilakukan sebagai upaya dari negara yang dalam hal ini diwakili oleh Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah untuk memberikan perlindungan dan kesejahteraan kepada para pekerja rumahan sebagai bagian dari kebijakan strategis dalam upaya memperluas kesempatan kerja bagi masyarakat.

- Bahwa berdasarkan seluruh uraian pertimbangan hukum di atas, menurut Mahkamah telah ternyata ketentuan norma Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 UU 13/2003 tidak menimbulkan ketidakpastian hukum dan diskriminasi, ketidaksamaan kedudukan hukum, dan tidak menyebabkan hilangnya hak-hak dasar pekerja atas penghidupan yang layak sebagaimana dijamin oleh Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2), dan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945. Dengan demikian, dalil-dalil permohonan Pemohon berkenaan dengan pengujian norma Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 UU 13/2003 adalah tidak beralasan menurut hukum.

Berdasarkan seluruh pertimbangan tersebut di atas, dalil para Pemohon tidak beralasan menurut hukum untuk seluruhnya. Dengan demikian, selanjutnya Mahkamah menjatuhkan putusan yang amar putusan Menolak permohonan para Pemohon untuk seluruhnya.