



SALINAN

PUTUSAN

Nomor 75/PUU-XX/2022

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA,

[1.1] Yang mengadili perkara konstitusi pada tingkat pertama dan terakhir, menjatuhkan putusan dalam perkara Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang diajukan oleh:

1. Nama : **Muhayati**
Tempat, Tanggal Lahir : Serang, 28 Februari 1973
Pekerjaan : Pekerja Rumahan
Alamat : Rusun Waduk Pluit Blok. 12 Nomor 320
Kelurahan Penjaringan, Kecamatan Penjaringan
Jakarta Utara, Provinsi DKI Jakarta
Kewarganegaraan : Indonesia
Selanjutnya disebut sebagai-----**Pemohon I**

2. Nama : **Een Sunarsih**
Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 2 November 1976
Pekerjaan : Pekerja Rumahan
Alamat : Jl. Kapuk Muara Blok. A Nomor 46
Kelurahan Kapuk Muara, Kecamatan
Penjaringan Jakarta Utara, Provinsi DKI Jakarta
Kewarganegaraan : Indonesia
Selanjutnya disebut sebagai-----**Pemohon II**

3. Nama : **Dewiyah**
Tempat, Tanggal Lahir : Pandeglang, 5 Desember 1977
Pekerjaan : Pekerja Rumahan

Alamat : Kapuk Muara Nomor 56 Kelurahan Kapuk Muara
Kecamatan Penjaringan, Jakarta Utara
Provinsi DKI Jakarta

Kewarganegaraan : Indonesia

Selanjutnya disebut sebagai-----**Pemohon III**

4. Nama : **Kurniyah**

Tempat, Tanggal Lahir : Cirebon, 10 Juli 1974

Pekerjaan : Pekerja Rumahan

Alamat : Blok Ngebei RT. 001 RW.001 Kelurahan
Kertasari Kecamatan Weru, Cirebon, Jawa Barat

Kewarganegaraan : Indonesia

Selanjutnya disebut sebagai-----**Pemohon IV**

5. Nama : **Sumini**

Tempat, Tanggal Lahir : Cirebon, 16 Mei 1982

Pekerjaan : Pekerja Rumahan

Alamat : Blok Megulu RT. 001 RW.001
Kelurahan Karangsari, Kecamatan Weru
Kabupaten Cirebon, Provinsi Jawa Barat

Kewarganegaraan : Indonesia

Selanjutnya disebut sebagai-----**Pemohon V**

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus bertanggal 1 Juli 2022, memberi kuasa kepada Wilopo Husodo, S.H., M. Risvan W. Putra, SH, Angga Perwira Sukmawinata, S.H., Rizkyanto Nugroho, S.H., dan Robby Firmansyah, S.H., masing-masing adalah advokat pada Kantor Hukum Husodo & Partners, yang berkedudukan hukum di Graha Mampang Lt.1 Suite 101 Jalan Mampang Prapatan Raya Kav.100, Pancoran, Jakarta Selatan, baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama bertindak untuk dan atas nama pemberi kuasa;

Untuk selanjutnya disebut sebagai ----- **Para Pemohon;**

[1.2] Membaca Permohonan para Pemohon;

Mendengar Keterangan para Pemohon;

Mendengar dan membaca Keterangan Dewan Perwakilan Rakyat RI;

Mendengar dan membaca Keterangan Presiden;
Memeriksa bukti-bukti para Pemohon;
Mendengar Keterangan saksi dan ahli para Pemohon;
Membaca Kesimpulan para Pemohon dan Presiden.

2. DUDUK PERKARA

[2.1] Menimbang bahwa para Pemohon telah mengajukan permohonan dengan surat permohonan bertanggal 4 Juli 2022, yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Kepaniteraan Mahkamah) pada tanggal 4 Juli 2022 berdasarkan Akta Penerimaan Berkas Permohonan Nomor 68/PUU/PAN.MK/AP3/07/2022 dan telah dicatat dalam Buku Registrasi Perkara Konstitusi Elektronik (e-BRPK) pada tanggal 21 Juli 2022 dengan Nomor 75/PUU-XX/2022, yang telah diperbaiki dan diterima Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 12 Agustus 2022, pada pokoknya menguraikan hal-hal sebagai berikut:

A. KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI

1. Bahwa Pasal 24 ayat (2) UUD 1945 perubahan ketiga menyatakan, "*Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi*".
2. Bahwa Pasal 24C ayat (1) UUD 1945 perubahan ketiga menyatakan "*Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar, memutus sengketa kewenangan Lembaga Negara yang kewenangannya diberikan oleh Undang-Undang Dasar, memutus pembubaran partai politik dan memutus perselisihan tentang Pemilihan Umum*". Selanjutnya dalam Pasal 29 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman yang menyatakan bahwa: "*Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945*".
3. Bahwa selanjutnya Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 sebagaimana terakhir diubah dengan Undang Undang Nomor 7 Tahun 2020

tentang Perubahan Ketiga atas Undang Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi menyatakan "*Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk: (a) menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945*". Selanjutnya juga diatur secara rinci mengenai kewenangan Mahkamah Konstitusi untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar 1945 sebagaimana tertuang dalam Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 2 Tahun 2021 tentang Tata Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang.

4. Bahwa juga berdasarkan Pasal 9 ayat (1) UU Nomor 12 Tahun 2011 sebagaimana terakhir diubah dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan yang menyatakan secara tegas bahwa "*Dalam hal suatu Undang-Undang diduga bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, pengujiannya dilakukan oleh Mahkamah Konstitusi*".
5. Bahwa berdasarkan ketentuan-ketentuan tersebut di atas, karena objek permohonan ini adalah pengujian Undang-Undang, dalam hal ini muatan materi sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 1 angka 15, Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Mahkamah Konstitusi berwenang untuk memeriksa dan memutus permohonan pengujian Undang-Undang *a quo* terhadap Undang-Undang Dasar 1945.

B. KEDUDUKAN HUKUM (LEGAL STANDING) DAN KEPENTINGAN PEMOHON

1. Pasal 51 ayat (1) UU Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana terakhir diubah dengan Undang Undang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga atas Undang Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa "*Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusinya dirugikan oleh berlakunya undang-undang yaitu:*
 - a. *Perorangan WNI;*
 - b. *Kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip negara kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang;*
 - c. *Badan hukum publik dan privat; atau*

d. Lembaga negara.”

2. Bahwa dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 006/PUU-III/2005 dan perkara Nomor: 11/PUU-V/2007, Mahkamah juga telah memberikan penjelasan mengenai hak konstitusional dan kerugian konstitusional sebagai berikut:
 - a. Adanya hak konstitusional Pemohon yang diberikan oleh undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.
 - b. Hak konstitusional Pemohon tersebut dianggap oleh Pemohon telah dirugikan oleh suatu undang-undang yang diuji;
 - c. Kerugian konstitusional Pemohon yang dimaksud bersifat spesifik atau khusus dan aktual atau setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
 - d. Adanya hubungan sebab akibat antara kerugian dan berlakunya undang-undang yang dimohonkan untuk diuji;
 - e. Adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi.
3. Bahwa para Pemohon mempunyai hak konstitusional yang diberikan oleh UUD 1945 yang mana hak-hak tersebut telah terlanggar atau berpotensi terlanggar dengan keberadaan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Untuk selanjutnya disebut sebagai Undang-Undang Ketenagakerjaan). Adapun hak-hak konstitusional Para Pemohon yang telah diberikan oleh UUD 1945, yakni sebagai berikut:
 - a. **Hak persamaan kedudukan** di dalam hukum sebagaimana ditegaskan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi: *“Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya”*
 - b. **Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak** sebagaimana ditegaskan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi: *“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*.
 - c. **Hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, kepastian hukum**, dan perlakuan yang sama di hadapan hukum sebagaimana ditegaskan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi: *“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”*.

- d. **Hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan adil** dalam hubungan kerja sebagaimana ditegaskan Pasal 28D ayat (2) yang berbunyi: *“setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”*.
 - e. **Hak untuk bebas atas perlakuan diskriminatif** sebagaimana ditegaskan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi: *“setiap orang berhak bebas atas perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu”*.
4. Bahwa dengan mengacu pada syarat-syarat yang telah diuraikan di atas, para Pemohon selaku warga Negara Indonesia telah memenuhi kualifikasi sebagai pemohon dalam perkara ini dengan penjelasan sebagai berikut:
- a. Bahwa para Pemohon adalah orang perorangan warga negara Indonesia yang memiliki hak-hak yang dijamin oleh konstitusi yang dalam hal ini berupa hak atas persamaan kedudukan di dalam hukum, hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum, hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, dan bebas dari perlakuan diskriminatif atas dasar apapun, sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (1) dan (2), Pasal 28D ayat (1), (2), dan Pasal 28I ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.
 - b. Bahwa para Pemohon adalah pekerja rumahan yang secara individu bekerja di rumah atau dengan kata lain tidak berada di lingkungan perusahaan, namun mendapatkan perintah pekerjaan dari seorang perantara selaku pemberi kerja untuk melakukan suatu pekerjaan berupa produk barang/jasa. Adapun para perantara pemberi kerja tersebut, merupakan orang perseorangan yang memperoleh pesanan dari perusahaan atau individu yang mendapatkan perintah (*order*) dari karyawan perusahaan pemborongan pekerjaan.
 - c. Bahwa dengan kata lain, perintah pekerjaan diberikan secara tidak langsung dari pemberi kerja utama (perusahaan) kepada individu (pribadi) melalui seorang perantara yang berkoordinasi dengan para Pemohon selaku pekerja rumahan. Jadi dapat disimpulkan ada 2 lapisan pemberi

kerja, yakni perusahaan produsen (selaku pemberi kerja utama) dan seorang perantara (selaku pemberi kerja kedua).

d. Bahwa dalam hal ini, jenis pekerjaan yang dilakukan oleh para Pemohon dapat diuraikan secara rinci sebagai berikut:

- Pemohon I merupakan pekerja rumahan sejak tahun 2004, memperoleh pekerjaan dan perintah kerja secara lisan dari seorang individu yang bertindak sebagai perantara untuk menjahit dengan produk yang dihasilkan adalah kaus kaki dan sarung tangan bayi, di mana bahan-bahan dan pola jahitan disediakan oleh perantara tersebut serta dikerjakan di rumah Pemohon I. Upah yang diperoleh oleh Pemohon I dihitung berdasarkan jumlah produk yang dihasilkan serta dibayarkan secara berkala tiap minggu, yakni rata-rata sebesar Rp. 60.000/minggu.
- Pemohon II merupakan pekerja rumahan sejak tahun 2011, memperoleh pekerjaan dan perintah kerja secara lisan dari seorang individu yang bertindak sebagai perantara untuk membuat kemasan (kertas) makanan siap saji ayam goreng, di mana bahan-bahan dan peralatan kerja disediakan oleh perantara tersebut namun dikerjakan di rumah Pemohon II. Upah yang diperoleh oleh Pemohon II dihitung berdasarkan jumlah produk yang dihasilkan serta dibayarkan secara berkala, yakni rata-rata sebesar Rp. 50.000/minggu.
- Pemohon III merupakan pekerja rumahan sejak tahun 2006, memperoleh pekerjaan dan perintah kerja secara lisan dari seorang individu yang bertindak sebagai perantara yang mengaku sebagai karyawan pabrik. Pemohon III mengerjakan proses pengeleman produk alas kaki, di mana bahan-bahan sol (*insole* dan *outsole*) disediakan oleh perantara tersebut. Upah yang diperoleh Pemohon III dihitung berdasarkan jumlah produk yang dihasilkan serta dibayarkan secara berkala tiap pekan, yakni sebesar Rp. 400.000/minggu.
- Pemohon IV dan Pemohon V merupakan pekerja rumahan sejak tahun 2012, memperoleh pekerjaan dan perintah kerja secara lisan dari seorang individu yang bertindak sebagai perantara. Pemohon IV dan V mengerjakan produk furnitur berbahan rotan berupa kursi dan meja, serta anyaman rotan seperti hiasan rumah. Bahan-bahan rotan

tersebut disediakan oleh perantara, tetapi dikerjakan di rumah Pemohon IV dan Pemohon V. Upah yang diperoleh Pemohon IV dan Pemohon V dihitung berdasarkan jumlah produk yang dihasilkan serta dibayarkan secara berkala tiap minggu, yakni rata-rata sebesar Rp. 300.000/minggu.

- e. Bahwa para Pemohon sebagai Warga Negara Indonesia (WNI) merasa dirugikan hak konstitusionalnya untuk mendapatkan pengakuan, persamaan kedudukan di dalam hukum, hak bebas atas perlakuan diskriminatif atas dasar apapun, serta perlakuan yang adil dan layak sebagai pekerja dalam hubungan kerja. Hubungan kerja yang dimiliki oleh para Pemohon selaku pekerja rumahan dengan pemberi kerjanya telah didasarkan pada perjanjian kerja, memuat unsur upah, perintah, dan pekerjaan, menunjukkan bahwa unsur-unsur di dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan telah terpenuhi. Sehingga menimbulkan akibat hukum berupa kepastian hukum untuk saling menghormati dan memenuhi hak dan kewajiban yang secara normatif telah ditentukan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan bagi kedua belah pihak yang terikat dalam hubungan kerja yakni **Pekerja dan Pemberi Kerja atau Pengusaha**. Namun demikian, hal ini tidak diakui oleh Instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan yang kemudian juga diikuti oleh Dinas Tenaga Kerja di berbagai wilayah Provinsi maupun Kabupaten/Kota.
- f. Pada tahun 2017, para Pemohon pernah melakukan audiensi ke Kementerian Ketenagakerjaan untuk mempertanyakan mengenai status perlindungan hukum pekerja rumahan sebagai pekerja dan status hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, pihak Kementerian Ketenagakerjaan memberikan tanggapan bahwa: 1) Istilah pekerja rumahan tidak dikenal dalam UU Nomor 13 Tahun 2003; 2) Mayoritas pemberi kerja yang memiliki hubungan hukum dengan pekerja rumahan tidak dapat dikategorikan sebagai pengusaha; meskipun 3) jika merujuk pada definisi pekerja pada UU Nomor 13 Tahun 2003, pekerja rumahan dapat dikategorikan sebagai pekerja. Namun, pekerja rumahan dianggap

sebagai pekerja yang berada **di luar hubungan kerja**. Kementerian Ketenagakerjaan berpandangan bahwa karakteristik pekerja rumahan tidak memenuhi unsur-unsur persyaratan untuk dapat menjadi pekerja yang berada di dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, UU Ketenagakerjaan belum dapat memberikan perlindungan hukum kepada pekerja rumahan.

- g. Bahwa kerugian konstitusional yang dialami pemohon disebabkan pemberi pekerja yang memberikan perintah kerja kepada pekerja rumahan dipandang bukanlah pengusaha sebagaimana dipersyaratkan di dalam definisi hubungan kerja sebagaimana diatur didalam Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam konteks rantai pasok produksi pemberi kerja yang memberikan perintah pekerjaan kepada pekerja rumahan banyak diantaranya merupakan perantara (individual), yang juga mendapatkan perintah atau kerjasama untuk melaksanakan atau mendistribusikan pekerjaan tersebut dari pemberi kerja utama.
- h. Bahwa dari sudut pandang para pemohon berdasarkan ketentuan normatif, siapapun orang perseorangan, badan usaha, maupun badan hukum yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lainnya sebagai kompensasi atas pekerjaan yang dihasilkan untuk memproduksi barang dan/atau jasa maka orang tersebut merupakan pemberi kerja ataupun pengusaha. Namun demikian, karena ketentuan Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan sangat spesifik menyatakan bahwa hubungan kerja adalah **hubungan antara pekerja dengan pengusaha**, maka hubungan hukum yang dimiliki oleh Para Pemohon dengan pemberi kerjanya **tidak diakui** sebagai suatu pekerjaan yang berada **dalam ruang lingkup hubungan kerja atau seringkali disebut sebagai pekerja yang berada diluar hubungan kerja**.
- i. Bahwa hal tersebut menimbulkan kerugian yang nyata bagi para Pemohon selaku pekerja rumahan yaitu tidak adanya pengakuan sebagai pekerja dalam suatu hubungan kerja dan menimbulkan akibat hukum berupa hilangnya kesempatan untuk memperoleh persamaan kedudukan

di dalam hukum sebagaimana hak yang dimiliki pekerja yang berada di dalam hubungan kerja untuk mengakses keadilan (*access to justice*) dalam hal terjadi permasalahan hukum, hilangnya kesempatan untuk mendapatkan perlindungan hak normatif sebagai pekerja yang esensial seperti kesehatan dan keselamatan kerja, upah yang layak, jaminan sosial, dan lainnya, serta tidak adanya kepastian hukum kepada pekerja maupun pemberi kerja atas hak dan kewajiban sesuai standard minimum yang harus dipenuhi sesuai perintah Undang-Undang Ketenagakerjaan.

- j. Bahwa dikarenakan hubungan hukum antara para Pemohon dengan Pemberi kerjanya berada diluar hubungan kerja, maka Undang-Undang Ketenagakerjaan dianggap tidak mengikat bagi kedua belah pihak. Kondisi yang dialami oleh para Pemohon yang mendapatkan perlakuan diskriminatif dan tidak mendapatkan persamaan kedudukan di dalam hukum, mengakibatkan para Pemohon sebagai pekerja yang rentan mengalami eksploitasi, yang semestinya perlu mendapatkan perhatian dan dilindungi oleh Pemerintah sesuai dengan perintah dan amanat Konstitusi.
- k. Bahwa pada dasarnya, istilah 'Kerja Rumahan' bersumber dari Konvensi ILO (*International Labour Organization*) No.177 Tahun 1996. Dalam Pasal 1 Konvensi tersebut memberikan pengertian bahwa **'Kerja Rumahan' adalah pekerjaan yang dikerjakan seseorang di dalam rumahnya atau di tempat lain pilihannya selain tempat kerja pemberi kerja, mendapatkan upah serta menghasilkan produk atau jasa sebagaimana yang ditetapkan oleh pemberi kerja terlepas dari siapa yang menyediakan peralatan, bahan, atau input lain yang digunakan.**
- l. Bahwa menurut ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan dinyatakan: *"Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain"*. Berdasarkan ketentuan tersebut, para Pemohon dapat dikategorikan sebagai pekerja, di mana dalam hal ini para Pemohon menerima upah yang jumlahnya bervariasi berdasarkan harga satuan dan jumlah produk barang dan/atau jasa yang diperintahkan (*order*) dari Pemberi Kerja. Namun perbedaan Para Pemohon dengan pekerja pada umumnya (sektor formal) adalah lokasi kerja para Pemohon bukanlah berada di lokasi

- tempat yang disediakan oleh pemberi kerja melainkan di rumah para Pemohon.
- m. Bahwa selanjutnya menurut ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan, dinyatakan: “*Hubungan kerja adalah hubungan antara **pengusaha** dengan **pekerja/buruh** berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah*”. Sejalan dengan ketentuan tersebut, diperkuat dalam ketentuan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yakni: “*Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara **pengusaha** dan **pekerja/buruh***”.
- n. Bahwa meskipun para Pemohon dapat dikategorikan sebagai pekerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan, namun faktanya **para Pemohon tidak dianggap sebagai pekerja yang memiliki hubungan kerja** sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal ini menimbulkan perbedaan perlakuan hukum dan diskriminasi antara Para Pemohon dengan pekerja lainnya yang bekerja dengan pengusaha.
- o. Bahwa dalam hal ini, untuk mempermudah perbandingan pasal-pasal yang menggunakan istilah “**pengusaha**” maupun “**pemberi kerja**” dalam konteks pekerja dan hubungan kerja yang tertuang dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel Penggunaan Istilah “Pengusaha” dan “Pemberi Kerja”

Pasal 1 angka 14	Pasal 1 angka 30	Pasal 1 angka 15	Pasal 50
<i>Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan</i>	<i>Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh</i>	<i>Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan,</i>	<i>Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.</i>

<i>kewajiban para pihak.</i>	yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.	<i>upah, dan perintah.</i>	
------------------------------	---	----------------------------	--

- p. Bahwa para Pemohon mengalami kerugian konstitusional dikarenakan adanya ketentuan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam hal ini, terdapat jurang pemisah (diskriminasi) perlakuan hukum di antara **pekerja yang bekerja dengan pengusaha** dan **pekerja yang bekerja dengan pemberi kerja**. Hal ini sejatinya mengundang pertanyaan dari pihak para Pemohon kepada pembuat Undang-Undang Ketenagakerjaan apa landasan berpikir dibedakannya antara pengusaha dan pemberi kerja, serta inkonsistensi pembuat Undang-Undang dalam penggunaan istilah pengusaha dan pemberi kerja. Seperti misalnya dalam Pasal 1 Angka 14 dan Pasal 1 angka 30 menggunakan 2 (dua) terminologi yakni **“Pemberi Kerja atau Pengusaha”**. Sedangkan dalam Pasal 1 Angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan hanya menggunakan istilah **“Pengusaha”**. Apabila kita lihat secara seksama kedua definisi hukum yang dipergunakan oleh Pembuat Undang-Undang pada pasal-pasal tersebut sejatinya saling berkaitan antara satu dengan lainnya, namun terjadi inkonsistensi yang dapat menyebabkan ketidakpastian hukum bagi para Pemohon.

Contohnya, didalam definisi hubungan kerja terdapat 4 unsur yang harus terpenuhi untuk dapat seorang pekerja memiliki hubungan kerja yakni Perjanjian Kerja, Pekerjaan, Upah, dan Perintah. Dua dari 4 (empat) unsur yang harus terpenuhi yakni perjanjian kerja dan upah secara konstruksi hukum tidak dapat dipisahkan dari ketentuan definisi perjanjian kerja dan upah sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 14 dan Pasal 1 angka 30, dimana didalam definisi tersebut dijelaskan ada 2 (dua) subyek hukum yang dapat memiliki hubungan hukum dengan pekerja yaitu pemberi kerja atau pengusaha. Kata “**atau**” tersebut menunjukkan bahwa kedua subyek hukum tersebut memiliki kedudukan dan pemaknaan yang sama. Hal ini menunjukkan lemahnya sinkronisasi dan harmonisasi oleh para Pembuat Undang-Undang.

- q. Bahwa selain itu, frasa “pengusaha **atau** pemberi kerja’ yang terdapat pada definisi perjanjian kerja dan upah dapat diartikan sebagai suatu pilihan. Dengan kata lain, dapat dipilih salah satu dari dua pilihan yang tersedia yakni pengusaha atau pemberi kerja.
- r. Bahwa penggunaan frasa “pemberi kerja atau pengusaha” akan memberikan ruang lingkup perlindungan yang lebih luas (inklusif) kepada seluruh lapisan pekerja di Indonesia tanpa memandang siapa para subyek hukum yang saling mengikatkan diri melalui sebuah perjanjian kerja, baik itu dengan pengusaha ataupun pemberi kerja. Dengan demikian, setiap orang (pekerja) yang telah mengikatkan diri melalui sebuah perjanjian kerja, yang didalamnya terdapat unsur pekerjaan, upah, dan perintah, berhak dianggap sebagai pekerja yang memiliki hubungan kerja dan wajib mendapatkan hak dan persamaan perlakuan di hadapan hukum sebagaimana telah diatur di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.
- s. Bahwa berdasarkan uraian permasalahan hukum yang dihadapi oleh para Pemohon sebagaimana telah dijelaskan pada huruf (h) di atas, menyebabkan hak konstitusional para pemohon terabaikan **dengan tidak adanya pengakuan terhadap para Pemohon sebagai pekerja yang berada dalam hubungan kerja** sehingga menyebabkan tertutupnya akses terhadap mekanisme untuk memperoleh keadilan dan kepastian hukum dalam hal terjadi dugaan pelanggaran hukum yang dilakukan oleh Pengusaha ataupun Pemberi Kerja, baik melalui jalur pengawasan

ketenagakerjaan maupun melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Hal ini disebabkan karena tidak adanya dasar hukum atau regulasi yang mengatur mengenai keberadaan pekerja rumahan, dan para Pemohon tidak dapat pula dikategorikan sebagai pekerja yang berada dalam hubungan kerja menurut ketentuan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang ketenagakerjaan.

- t. Bahwa adapun kerugian nyata para Pemohon secara lebih mendetail sebagai pekerja rumahan, yakni sebagai berikut:
 - a. Upah di bawah ketentuan upah minimum
Para Pemohon tidak pernah mendapatkan upah sesuai ketentuan UMP yang berlaku di masing-masing daerah para Pemohon. Sebagai contoh, Pemohon III yang berdomisili dan bekerja di wilayah Provinsi DKI Jakarta, yang mengerjakan pengeleman sol sepatu (alas kaki) mendapatkan upah sebesar Rp.400.000,-/minggu atau Rp. 1.600.000/bulan, sedangkan UMP Prov. DKI Jakarta tahun 2022 adalah sebesar Rp.4.573.845, -.
 - b. Ketiadaan jaminan sosial
Para Pemohon tidak dapat memperoleh BPJS Ketenagakerjaan karena para Pemohon tidak didaftarkan oleh pemberi kerja. Adapun untuk BPJS Kesehatan, para Pemohon tidak didaftarkan juga oleh pemberi kerja, sehingga karena pentingnya manfaat program BPJS Kesehatan, maka para Pemohon mendaftarkan dirinya sendiri melalui kepesertaan kepesertaan mandiri yang iurannya dibayar sendiri (Rp.35.000,-/bulan) atau program PBI (Penerima Bantuan Iuran) yang iurannya dibayarkan pemerintah yang berlaku bagi warga miskin.
 - c. Ketiadaan perlindungan Kesehatan dan keselamatan kerja
Para Pemohon harus menanggung sendiri biaya kesehatan (pengobatan), serta menanggung sendiri resiko kecelakaan kerja atau luka akibat pekerjaan karena ketiadaan fasilitas Alat Pelindung Diri (APD), dan juga resiko penyakit akibat kerja yang berbahaya seperti gangguan pernafasan, gangguan kesehatan reproduksi, dan lainnya.

- d. Tidak dapat mengakses mekanisme penyelesaian perselisihan
Para Pemohon selaku pekerja rumahan tidak diakui sebagai pekerja yang berada dalam hubungan kerja, sehingga tidak dapat mengakses mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- e. Tidak dapat mengakses pengaduan pengawasan ketenagakerjaan
Pihak Kementerian/Dinas Ketenagakerjaan tidak dapat memahami status hukum Para Pemohon selaku pekerja rumahan karena hal tersebut tidak ada dalam ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sehingga tidak ada dasar hukum bagi pihak Kementerian/Dinas Ketenagakerjaan untuk melakukan pengawasan yang berkaitan dengan pekerja rumahan.
- f. Ketiadaan perlindungan maternal
Para Pemohon tetap melakukan pekerjaan yang diperintahkan oleh perantara meskipun dalam keadaan mengandung (hamil) yang pada dasarnya jika mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan merupakan hak pekerja untuk mendapatkan cuti hamil.
- g. Bekerja dalam waktu yang panjang (lembur)
Para Pemohon melakukan pekerjaan yang diperintahkan oleh perantara tidak berdasarkan pada waktu kerja sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan, meliputi juga tidak dikenal istilah hari libur, cuti, jam istirahat, dll. Pekerjaan yang dilakukan oleh para Pemohon tidak ada batasan waktu dengan tingginya target produksi, dengan kata lain seringkali melewati ketentuan waktu kerja yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- h. Menanggung segala biaya risiko dan produksi
Jika terdapat kesalahan pembuatan produk, maka upah para Pemohon akan dipotong dari jumlah produk yang rusak (salah), ataupun jika terdapat kekurangan jumlah produk menurut perhitungan dari perantara maka akan mengurangi jumlah upah Para Pemohon.
- i. Ketiadaan stabilitas dan jaminan pekerjaan (*job security*)
Para pemberi kerja dapat sewaktu-waktu menghentikan perintah kerja kepada para Pemohon tanpa ada penjelasan maupun pemberitahuan.

Hal ini berdampak pada penghasilan yang tidak menentu bagi Para Pemohon serta hilangnya pekerjaan tanpa kepastian yang jelas.

j. Ketiadaan tunjangan

Para Pemohon tidak pernah mendapatkan tunjangan, baik tetap maupun tidak tetap, atau tunjangan dalam bentuk apapun.

- u. Bahwa para pemohon berharap hak-hak konstitusional untuk memperoleh adanya **“pengakuan, persamaan kedudukan, bebas dari tindakan diskrimatif, jaminan perlindungan, kepastian hukum yang adil, serta penghidupan yang layak”**, dapat terpenuhi dengan penafsiran hukum yang diberikan oleh Mahkamah terhadap Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

5. Bahwa berdasarkan uraian-uraian di atas, para Pemohon selaku orang perorangan Warga Negara Indonesia telah memenuhi kualifikasi sebagai para Pemohon karena para Pemohon mengalami kerugian konstitusional, terdapat *causal verband* antara kerugian yang ditimbulkan dengan berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian, dan ada kemungkinan dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian konstitusional sebagaimana yang telah diuraikan diatas tidak akan atau tidak lagi terjadi. Oleh karena itu beralasan hukum bagi Mahkamah untuk menerima kedudukan hukum para Pemohon.

C. ALASAN-ALASAN / POKOK-POKOK PERMOHONAN

1) Adanya kerancuan hukum dan tumpang tindih antara istilah atau definisi Pengusaha dan Pemberi Kerja pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam konteks Hubungan Kerja.

1. Bahwa Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 menyatakan secara tegas **“Setiap orang berhak atas *pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum* yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”**.
2. Bahwa menurut ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan, dinyatakan: **“Hubungan kerja adalah hubungan antara *pengusaha* dengan *pekerja/buruh* berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”**. Selanjutnya, ketentuan tersebut juga diatur dalam Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yakni: **“Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara *pengusaha* dan *pekerja/buruh*”**.

3. Bahwa dari ketentuan tersebut, hanya terdapat istilah '**pengusaha**' dalam hubungan kerja. Sedangkan, apabila kita menelisik lebih dalam lagi pada frasa Perjanjian Kerja yang merupakan salah satu unsur yang harus terpenuhi dalam hubungan kerja sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai pengertian perjanjian kerja dinyatakan: "*Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan **pengusaha atau pemberi kerja** yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak*". Penggunaan istilah "Pemberi Kerja atau Pengusaha" sebagai subyek hukum yang dapat mengikatkan diri dalam perjanjian kerja jika dikaitkan dengan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 telah menimbulkan kerancuan hukum dan tumpang tindih yang dapat menimbulkan ketidakpastian hukum.
4. Bahwa di dalam definisi perjanjian kerja dijelaskan terdapat dua (2) subyek hukum yang dapat membuat perjanjian kerja dengan pekerja yakni pemberi kerja atau pengusaha. Sedangkan, pada definisi hubungan kerja dijelaskan hanya ada 1 subyek hukum yang dapat mengikatkan diri dengan pekerja melalui perjanjian kerja yakni pengusaha, yang merupakan salah satu prasyarat untuk memenuhi unsur hubungan kerja, selain perintah, upah, dan pekerjaan. Dengan kata lain, perlu dipertanyakan konsistensi hukum dari kedua ketentuan tersebut yakni siapa para pihak atau subyek hukum yang dapat mengikatkan diri dengan pekerja melalui perjanjian kerja untuk memenuhi unsur Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan, apakah pemberi kerja atau pengusaha.
5. Bahwa menurut pendapat Prof. Dr. Lalu Husni, SH, M.Hum, dalam bukunya berjudul "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan", cetakan ke-14, 2016, hal. 63, yang pada intinya menjelaskan bahwa **hubungan kerja tidak dapat dipisahkan dari perjanjian kerja** karena syarat adanya hubungan kerja harus ada perjanjian kerja, serta terdapat unsur dari hubungan kerja yakni: adanya unsur *work* atau pekerjaan, unsur perintah (*command*), dan unsur upah (*pay*).
6. Bahwa definisi Pemberi Kerja menurut ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan, "*Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang*

mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

7. Bahwa sedangkan pada Pasal 1 huruf C Konvensi ILO 177 tahun 1996 tentang Kerja Rumahan, definisi Pemberi Kerja disebutkan, *“Seseorang, perorangan atau badan hukum, yang, secara langsung atau melalui perantara, baik perantara diatur di dalam perundang-undangan nasional ataupun tidak, memberikan kerja rumahan dalam pelaksanaan kegiatan usahanya”.*
8. Dalam konteks para pemohon selaku pekerja rumahan, pemberi kerja adalah berupa individu perantara yang menerima perintah dari perusahaan lalu perintah tersebut diberikan untuk dikerjakan oleh pekerja rumahan.
9. Bahwa sedangkan definisi Pengusaha menurut ketentuan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yakni diuraikan sebagai berikut:
 - a. *“orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu **perusahaan** milik sendiri;*
 - b. *orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;*
 - c. *orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia”.*
10. Bahwa selanjutnya, definisi Perusahaan sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 1 angka 6 adalah sebagai berikut:
 - a. *“setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;*
 - b. *usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.*
11. Bahwa dengan adanya pembedaan istilah (terminologi) antara Pemberi Kerja dan Pengusaha kemudian dikaitkan dengan istilah Hubungan Kerja, maka sangat jelas menimbulkan kerancuan hukum di mana seolah-olah Pemberi Kerja dan Pengusaha memiliki status hukum yang berbeda, di satu sisi istilah Hubungan Kerja hanya berlaku bagi Pengusaha.
12. Bahwa dalam terminologi internasional, *International Labour Organization (ILO)* kerap kali menggunakan istilah *“employer”* yang diartikan sebagai

pihak yang mempekerjakan pekerja, dalam hal ini tertera dalam beberapa konvensi ILO, seperti misalnya sebagai berikut:

- a. *ILO Convention No. 111 concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation, 1958, Art. 3 point a:*

“to seek the co-operation of **employers'** and workers' organisations and other appropriate bodies in promoting the acceptance and observance of this policy.”

- b. *ILO Convention No. 87 concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise, 1948, Art. 3:*

“Workers and **employers**, without distinction whatsoever, shall have the right to establish and, subject only to the rules of the organisation concerned, to join organisations of their own choosing without previous authorisation. “

- c. *ILO Convention No. 177, concerning Home Work, 1996, Art. 3 :*

“Each Member which has ratified this Convention shall adopt, implement and periodically review a national policy on home work aimed at improving the situation of homeworkers, in consultation with the most representative organizations of **employers** and workers and, where they exist, with organizations concerned with homeworkers and those of **employers** of homeworkers.”

Pada ketiga konvensi tersebut menyebutkan istilah “*employers*” dan “*workers*”, hal mana menjelaskan istilah mengenai pekerja (*workers*) dan yang memberikan pekerjaan atau pemberi kerja (*employers*).

13. Bahwa sejalan dengan hal tersebut, Prof. Iman Soepomo dalam bukunya berjudul “Pengantar Hukum Perburuhan”, cetakan ke-13 edisi revisi (2003) hal. 34, menjelaskan bahwa “*orang lain yang mempekerjakan seorang employee itu disebut “employer”. Dalam bahasa Belanda disebut “werknemer” dan “werkgever” atau dalam bahasa Jerman “Arbeitnehmer” dan “Arbeitgeber”.*
14. Bahwa adapun istilah “*employer*” menurut Black’s Law Dictionary edisi ke-8, diartikan sebagai berikut:

“employer: A person who controls and directs a worker under an express or implied contract of hire and who pays the worker’s salary or wages.”

Diterjemahkan secara bebas:

Employer: seseorang yang mengendalikan dan memerintah seorang pekerja berdasar kontrak kerja yang secara tegas atau tersirat serta membayar gaji atau upah pekerja.

15. Bahwa dengan demikian, terdapat satu istilah yang dipergunakan secara internasional yakni **“employer”** sebagai pihak yang mempekerjakan pekerja, serta tidak ditentukan bentuknya apakah sebagai individu, pengusaha, badan usaha, atau individu yang menjalankan badan usaha.
16. Bahwa selanjutnya, terminologi **“employer”** tersebut dalam sistem hukum nasional (Indonesia) terbagi menjadi antara istilah **“pengusaha”** dan **“pemberi kerja”**, namun tidak dijelaskan secara rinci mengenai perbedaan kedua istilah tersebut beserta konsekuensi hukumnya, khususnya berkaitan dengan **“hubungan kerja”** yang meliputi hubungan antara pekerja yang bekerja dengan pengusaha dan pekerja yang bekerja dengan pemberi kerja (individu).
17. Bahwa dalam hal ini juga dapat ditarik kesimpulan seharusnya Undang-Undang Ketenagakerjaan juga menyertakan istilah lain untuk hubungan hukum bagi pekerja yang bekerja pada selain pengusaha, dalam hal ini pekerja yang bekerja pada pemberi kerja. Sehingga akibatnya, hal ini tidak hanya menimbulkan kerancuan hukum namun juga kekosongan hukum itu sendiri dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.
18. Bahwa sedangkan UUD 1945 telah menjamin hak konstitusional tiap orang untuk mendapatkan **kepastian hukum** yang adil, yakni sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, yang berbunyi:
*Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan **kepastian hukum yang adil** serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.*
19. Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, maka beralasan hukum untuk menyimpulkan bahwa definisi Hubungan Kerja pada Pasal 1 angka 15 Undang Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi *Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah,* serta Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi *Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara **pengusaha** dan pekerja/buruh,* menimbulkan kerancuan hukum yang berakibat tidak adanya pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum bagi Para Pemohon selaku pekerja rumahan, oleh karenanya Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal

28D ayat (1) 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*”, dan “*Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara **pengusaha atau pemberi kerja** dan pekerja/buruh*”.

2) Pembatasan hubungan kerja dalam ketentuan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan menimbulkan ketidakadilan hukum bagi pekerja rumahan dalam suatu hubungan kerja.

20. Bahwa Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menyatakan: “*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan **perlakuan yang adil dan layak** dalam **hubungan kerja***”.
21. Bahwa keberadaan Undang-Undang Ketenagakerjaan ditujukan untuk memberikan keadilan bagi seluruh pekerja pada sektor apapun dalam suatu hubungan kerja, sehingga melahirkan keharmonisan hubungan ketenagakerjaan berlandaskan pada UUD 1945.
22. Bahwa pengertian hubungan kerja seharusnya tidak membatasi lingkup hanya pada pengusaha, melainkan juga harus merujuk pada Pemberi Kerja, karena definisi pemberi kerja memiliki cakupan yang lebih luas dan juga menjangkau definisi dari pengusaha itu sendiri sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan.
23. Bahwa sebagaimana bunyi ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa Pemberi Kerja adalah, “*orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain*”.
24. Bahwa selanjutnya pada ketentuan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan, diuraikan pengertian Pengusaha sebagai berikut:
 - a. “orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu **perusahaan** milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia”.

25. Bahwa definisi Perusahaan sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 1 angka 6 adalah sebagai berikut:
- a. “setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.
26. Bahwa kemudian muncul pengertian Hubungan Kerja dalam ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan yakni: *“Hubungan antara **pengusaha** dengan **pekerja/buruh** berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”*. Ditambah pula pada ketentuan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan: *“Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara **pengusaha** dan **pekerja/buruh**”*.
27. Bahwa dari rangkaian bunyi pasal-pasal tersebut kemudian dikaitkan dengan konteks Hubungan Kerja, maka telah terjadi limitasi atau pembatasan dalam hubungan kerja. Limitasi ini telah berakibat pada ketidakadilan bagi para pekerja yang tidak bekerja pada pengusaha. Dalam hal ini, ketiadaan perlindungan hukum khususnya Undang-Undang Ketenagakerjaan bagi pekerja yang tidak bekerja pada pengusaha.
28. Bahwa dengan adanya ketidakadilan hukum bagi para pekerja yang tidak memiliki hubungan hukum dengan pengusaha maka tentunya menghilangkan hak-hak pekerja tersebut yang seharusnya dilindungi oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal ini disebabkan karena para pekerja tersebut dianggap tidak memiliki hubungan kerja sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan.
29. Bahwa pada dasarnya suatu hubungan kerja juga dapat mengacu pada hasil Konferensi Perburuhan Internasional ILO ke-91 tahun 2003 mengenai Ruang Lingkup Hubungan Kerja (**“Konferensi Perburuhan 91/2003”**) pada halaman 22, dinyatakan sebagai berikut:

In general terms, the employment relationship establishes a legal link between a person, called “the employee” or “the worker”, and another person, called “the employer”, to whom she or he provides services under certain conditions in return for remuneration

Diterjemahkan secara bebas:

Secara umum, hubungan kerja menetapkan hubungan hukum antara seseorang, yang disebut "karyawan" atau "pekerja", dan orang lain, yang disebut "Pemberi Kerja", kepada siapa dia memberikan layanan dalam kondisi tertentu dengan imbalan upah.

30. Bahwa selanjutnya dalam Konferensi Perburuhan 91/2003 pada halaman 22 tersebut juga ditegaskan bahwa juga terdapat kriteria tertentu suatu hubungan kerja, yakni:

According to certain criteria, an employment relationship exists where a person works or provides services in a situation of subordination to or dependency on the employer; or works for someone else; or is integrated in an organization; or does not assume the risks specific to an employer.

Diterjemahkan secara bebas:

Menurut kriteria tertentu, hubungan kerja terjadi di mana seseorang bekerja atau memberikan layanan dalam situasi subordinasi atau kebergantungan pada pemberi kerja (*employer*); atau **bekerja untuk orang lain**; atau terintegrasi dalam suatu organisasi; atau tidak menanggung risiko khusus bagi pemberi kerja.

31. Bahwa mengacu pada uraian hasil Konferensi Perburuhan tersebut, sangat jelas bahwasanya Hubungan Kerja tidak dibatasi hanya berlaku bagi pengusaha saja, meliputi pula bagi tiap orang yang memberikan pekerjaan dan upah kepada orang lain selaku pekerja.
32. Bahwa dalam hal ini, para pemohon selaku pekerja rumahan yang bekerja pada seorang perantara selaku pemberi kerja, adalah telah memenuhi kriteria sebagai suatu hubungan kerja. Sehingga seharusnya Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak membatasi hubungan kerja hanya bagi pengusaha saja, meliputi pula bagi pemberi kerja sehingga melahirkan perlakuan adil dan layak bagi pekerja rumahan dalam suatu hubungan kerja.
33. Bahwa sebagaimana menurut ketentuan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 secara tegas menyatakan bahwa: "*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*".
34. Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, maka beralasan hukum untuk menyimpulkan bahwa definisi Hubungan Kerja pada Pasal 1 angka 15 Undang Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi *Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan*

*perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah, serta Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh telah menimbulkan perlakuan yang tidak adil bagi pekerja (in casu Para Pemohon sebagai pekerja rumahan) yang tidak bekerja pada pengusaha karena dianggap berada diluar hubungan kerja, dan oleh karenanya Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28D 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”.*

3) Ketentuan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan menimbulkan diskriminasi hukum dan tidak adanya persamaan kedudukan hukum bagi pekerja yang tidak bekerja pada pengusaha.

35. Bahwa Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 menyatakan:

“Segala warga negara **bersamaan kedudukannya di dalam hukum** dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya”.

36. Bahwa Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 menyatakan:

“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta **perlakuan yang sama dihadapan hukum**”.

37. Bahwa Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 menyatakan:

“Setiap orang bebas dari **perlakuan yang bersifat diskriminatif** atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu”.

38. Bahwa pengertian mengenai hubungan kerja sebagaimana termuat dalam ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan, dinyatakan:

“Hubungan kerja adalah hubungan antara **pengusaha** dengan **pekerja/buruh** berdasarkan **perjanjian kerja**, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.

39. Bahwa selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan, dinyatakan:

“Hubungan kerja terjadi karena adanya **perjanjian kerja** antara **pengusaha** dan **pekerja/buruh**”.

40. Bahwa dari kedua ketentuan tersebut di atas, hanya mengartikan hubungan kerja sebagai hubungan atau suatu perjanjian antara pengusaha dan pekerja. Sedangkan pengertian dari Pekerja itu sendiri memiliki makna luas yakni *setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain*.
41. Bahwa selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan dinyatakan: "*Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain*".
42. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan dinyatakan:
- "Pengusaha adalah:
- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia."
43. Bahwa dari ketentuan tersebut di atas (Pasal 1 angka 4 dan 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan), dapat disimpulkan bahwasanya makna Pemberi Kerja memiliki cakupan yang lebih luas yang juga melingkupi pengertian pengusaha. Sedangkan Pengusaha diartikan hanya sebatas pada menjalankan suatu perusahaan.
44. Bahwa menurut pendapat Prof. Dr. Lalu Husni, SH, M. Hum, dalam bukunya berjudul "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan (Edisi Revisi)", 2016, cetakan ke-14, hal. 48. Menyatakan:
- "Selain pengertian pengusaha, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 juga memberikan pengertian pemberi kerja yakni orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 Angka 4). Pengaturan istilah pemberi kerja ini muncul untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai pengusaha khususnya bagi pekerja pada sektor informal. Jadi dengan demikian pengertian pemberi kerja lebih luas dari pengusaha, pengusaha sudah pasti pemberi kerja, namun pemberi kerja belum tentu pengusaha."

45. Bahwa selanjutnya, adapun definisi hubungan kerja menurut pendapat Prof. Iman Soepomo, dalam bukunya berjudul "*Hukum Perburuhan, Bidang Hubungan Kerja*" cetakan ke-3, 1980, Bab 1 halaman 1, menjelaskan sebagai berikut:

"Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan. Hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban majikan terhadap buruh."

"Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian-kerja antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah. "Pada pihak lainnya" mengandung arti bahwa pihak buruh dalam melakukan pekerjaan itu berada di bawah pimpinan pihak majikan."

46. Bahwa istilah (terminologi) yang digunakan oleh Prof. Iman Soepomo tersebut adalah menggunakan kata 'majikan', dimana istilah ini digunakan dalam terminologi hukum ketenagakerjaan pada zaman dahulu yang menjelaskan 'majikan' sebagai pihak (orang) yang memberikan pekerjaan. Juga dapat ditemui arti dari kata 'majikan' tersebut pada penjelasan Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang No. 12 Tahun 1948 tentang Undang Undang Kerja ("**UU No.12/1948**"), yakni sebagai berikut:

*Dalam Undang-undang ini dianggap tidak perlu ditegaskan arti kata majikan, ialah **umumnya tiap-tiap orang pemberi pekerjaan (werkgever)**. Yang dianggap penting ialah, perluasan arti yang termaktub dalam ayat ini berhubung dengan tanggung jawab tentang berlakunya Undang-undang ini termaksud dalam pasal 17.*

47. Bahwa selanjutnya Prof. Dr. Lalu Husni, SH, M. Hum, dalam bukunya berjudul "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan (Edisi Revisi)", hal. 47, menafsirkan kata "majikan" sebagai berikut:

"Sebagaimana halnya dengan istilah buruh, istilah majikan ini juga sangat populer karena perundang-undangan sebelum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menggunakan istilah majikan. Dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan disebutkan bahwa Majikan adalah '**orang** atau badan hukum yang mempekerjakan buruh'."

48. Bahwa oleh karena itu, sangat jelas bahwasanya lingkup "hubungan kerja" seharusnya tidak dapat dibatasi hanya pada pengusaha saja melainkan juga pemberi kerja, karena hal ini nantinya akan menimbulkan asumsi

hukum seolah-olah kedudukan “Pemberi Kerja” tidak memiliki status hukum yang jelas dan dianggap bukan hubungan kerja jika pekerja memiliki hubungan atau bekerja dengan pemberi kerja.

49. Sebagaimana dijelaskan sebelumnya oleh Prof. Dr. Lalu Husni, SH, M. Hum mengenai perbedaan “Pengusaha” dan “Pemberi Kerja”, istilah pemberi kerja dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja yang bekerja kepada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai pengusaha. Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak membedakan antara pekerja sektor formal ataupun informal. Semuanya memiliki kedudukan yang sama dihadapan hukum sebagaimana dijamin oleh Pasal 28D Ayat (1) UUD 1945.
50. Digunakannya istilah pengusaha saja di dalam definisi hubungan kerja sebagaimana diatur didalam Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan, tanpa memasukkan istilah pemberi kerja, dapat diduga upaya pembentuk Undang-Undang secara sengaja ingin mempersempit ruang lingkup perlindungan bagi warga negara yang bekerja dengan memberikan diskriminasi kepada pekerja di sektor informal, dengan membatasi hubungan kerja hanya hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang pada umumnya berada dalam sektor formal. Hal ini merupakan bentuk diskriminasi dan melanggar amanat konstitusi Pasal 28I Ayat (2) UUD 1945 dan Pasal 27 Ayat (1) UUD 1945.
51. Bahwa bagi pekerja yang bekerja kepada selain pengusaha, maka demi hukum dianggap tidak memiliki hubungan kerja, sehingga menimbulkan adanya diskriminasi hukum dan tidak adanya persamaan kedudukan didalam hukum, khususnya perlindungan hukum yang berdasarkan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku.
52. Bahwa terlebih saat ini sedang meningkat trend informasilasi pekerjaan. Sebagai upaya untuk menghindari tanggung jawab hukum perusahaan untuk memenuhi kewajibannya atas pemenuhan hak pekerja. Dengan menggunakan pihak ketiga sebagai kepanjangan tangan dengan mekanisme perintah ataupun Kerjasama dengan sistem komisi untuk mendistribusikan pekerjaan, tanpa dirinya diketahui sebagai pemberi kerja utama, dan menikmati hasil keuntungan atas hasil kerja yang dilakukan oleh pekerja. Dalam arti hasil produksi yang diperoleh sama, namun

efisiensi biaya berkurang, hal ini berkontribusi terhadap peningkatan keuntungan. Praktek ini secara nyata memberikan gambaran akan ketidakadilan dan dapat mengarah ada praktek eksploitasi pekerja di zaman modern saat ini.

53. Bahwa menurut ketentuan Pasal 27 ayat (1), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 telah menyatakan secara tegas sebagai berikut:

Pasal 27 ayat (1) UUD 1945

“Segala warga negara **bersamaan kedudukannya di dalam hukum** dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya”.

Pasal 28D ayat (1) UUD 1945

“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil **serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.**

Pasal 28I ayat (2) UUD 1945

“Setiap orang bebas dari **perlakuan yang bersifat diskriminatif** atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu”.

54. Sehingga dengan demikian sangat jelas, ketentuan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan telah menimbulkan diskriminasi hukum yakni antara pekerja yang bekerja pada pengusaha dan pekerja yang bekerja pada selain pengusaha (*in casu* pemberi kerja).
55. Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, maka beralasan hukum untuk menyimpulkan bahwa definisi Hubungan Kerja pada Pasal 1 angka 15 Undang Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi *Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah,* serta Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi *Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara **pengusaha dan pekerja/buruh** telah menimbulkan diskriminasi hukum maupun tidak adanya persamaan kedudukan hukum bagi pekerja yang tidak bekerja pada pengusaha karena hubungan tersebut dianggap tidak memenuhi kriteria sebagai suatu hubungan kerja, dan oleh karenanya Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1), 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**”.*

4) Ketentuan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebabkan hak-hak bagi pekerja yang bekerja kepada selain pengusaha menjadi terabaikan dan tidak diakui oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan.

56. Bahwa Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyatakan: “*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.*”
57. Bahwa tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan mendapatkan hak-hak sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Dalam hal ini, hak-hak pekerja telah diatur dalam ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, yakni diantaranya meliputi hak atas upah kerja, kepastian jam kerja, istirahat kerja, jaminan sosial, kesehatan, maupun keselamatan kerja.
58. Bahwa dengan adanya jaminan hak-hak tersebut, maka kesejahteraan pekerja dapat terwujud sehingga para pekerja mendapatkan kehidupan yang layak sebagaimana dimaksud oleh Pasal 27 ayat (2) UUD 1945.
59. Bahwa jaminan hak-hak tersebut tentunya berlaku bagi setiap warga negara yang telah melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.
60. Bahwa dalam hal ini, ketentuan yang mendasari perlindungan atas hak-hak pekerja diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun ketentuan tersebut hanya berlaku bagi pekerja yang telah memenuhi unsur hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan.
61. Bahwa menurut ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan, dinyatakan: “*Hubungan kerja adalah hubungan antara **pengusaha** dengan **pekerja/buruh** berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah*”. Sejalan dengan ketentuan tersebut, diperkuat dalam ketentuan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yakni: “*Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara **pengusaha** dan **pekerja/buruh**”.*

62. Bahwa sangat jelas, ketentuan tersebut hanya ditujukan bagi pekerja yang bekerja dengan pengusaha. Dengan kata lain, bagi pekerja yang bekerja dengan selain pengusaha, maka pekerja tersebut tidak dapat memperoleh haknya berdasar pada ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan.
63. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut sangat jelas menghendaki adanya unsur hubungan kerja yang terdiri dari Pengusaha. Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, unsur tersebut menimbulkan ketidakpastian atas perlindungan maupun diskriminasi bagi pekerja yang tidak bekerja pada pengusaha sehingga dianggap tidak memenuhi kualifikasi sebagai “hubungan kerja”.
64. Bahwa dengan tidak terpenuhinya unsur “hubungan kerja” tersebut, maka hak-hak pekerja yang seharusnya dijamin oleh ketentuan peraturan ketenagakerjaan menjadi hilang atau terabaikan.
65. Bahwa terlebih lagi, pekerja tersebut juga tidak dapat memperjuangkan hak-haknya berdasarkan ketentuan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, karena sejak awal telah dianggap tidak memenuhi kriteria “hubungan kerja” sebagaimana dimaksud Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan.
66. Bahwa menurut Miranda Fajerman (Kepala Penasehat Teknis ILO/*International Labour Organization*) dalam jurnal penelitiannya berjudul “*Tinjauan Kerangka Peraturan Perundang-Undangan untuk Pekerja Rumahan Di Indonesia 2013*” pada halaman 11, menjelaskan sebagai berikut:

UU Ketenagakerjaan menetapkan hubungan kerja sebagai “hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan sebuah kesepakatan kerja yang di dalamnya terdapat unsur pekerjaan, upah dan perintah kerja”. Di sini, “pekerja” dijabarkan sebagai “siapapun yang bekerja dan menerima upah atau bentuk pengupahan lainnya”. Definisi yang luas tentang pekerja ini dapat diterapkan pada siapapun yang terlibat dalam kegiatan yang mendatangkan pendapatan. Pihak lain dari hubungan kerja adalah “pengusaha”. Di sini, UU Ketenagakerjaan secara sepihak membedakan antara “pengusaha” dan “pemberi kerja” dan hanya

mewajibkan pengusaha untuk patuh pada seluruh persyaratan yang ada di UU terkait dengan hubungan kerja, termasuk untuk kesepakatan, upah minimum, kerja lembur, jam kerja, istirahat, dan libur.

67. Bahwa menurut pendapat Miranda Fajerman tersebut, dengan adanya perbedaan “Pengusaha” dan “Pemberi Kerja”, jelas menimbulkan hilangnya atau terabaikannya hak-hak pekerja (*in casu* pekerja rumahan) yang bekerja pada pemberi kerja, karena pemenuhan hak tersebut hanya berlaku bagi “pengusaha”.
68. Bahwa sejalan dengan hal tersebut, ILO (International Labour Organization) pernah membahas mengenai ***"Disguised Employment Relationship"*** (***Hubungan Kerja Terselubung/Tersamarkan***) sebagaimana tertuang dalam hasil Konferensi Perburuhan 91/2003 pada halaman 24-25, yakni sebagai berikut:

A disguised employment relationship is one which is lent an appearance that is different from the underlying reality, with the intention of nullifying or attenuating the protection afforded by the law. It is thus an attempt to conceal or distort the employment relationship, either by cloaking it in another legal guise or by giving it another form in which the worker enjoys less protection. Disguised employment relationships may also involve masking the identity of the employer, when the person designated as an employer is an intermediary, with the intention of releasing the real employer from any involvement in the employment relationship and above all from any responsibility to the workers.

Diterjemahkan secara bebas:

*Hubungan kerja terselubung/tersamarkan adalah hubungan kerja yang memberikan penampakan yang berbeda dari kenyataan yang mendasarinya, dengan maksud meniadakan atau melemahkan perlindungan yang diberikan oleh undang-undang. Dengan demikian, hal ini merupakan upaya untuk menyembunyikan atau mendistorsi hubungan kerja, baik dengan menyelubunginya dengan kedok hukum lain atau dengan memberikannya bentuk lain di mana pekerja kurang mendapat perlindungan. **Hubungan kerja terselubung juga dapat mencakup penyamaran identitas pemberi kerja, ketika orang yang ditunjuk sebagai pemberi kerja adalah seorang perantara**, dengan maksud membebaskan pemberi kerja yang sebenarnya dari keterlibatan apa pun dalam hubungan kerja dan terutama dari tanggung jawab apa pun kepada pekerja.*

69. Bahwa mengacu pada uraian dari hasil Konferensi ILO tersebut, maka sangat jelas ketentuan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan berpotensi melahirkan ***"Disguised Employment***

Relationship” (Hubungan Kerja Terselubung/Tersamarkan)”, karena uraian dalam pasal-pasal tersebut tidak berlaku dan mengikat bagi para pemberi kerja (bukan pengusaha) dalam suatu hubungan kerja, terlebih lagi khususnya bagi para Pemohon yang mendapatkan pekerjaan dari seorang perantara selaku pemberi kerja, sehingga hak-hak dasar para Pemohon sebagai pekerja menjadi terabaikan.

70. Bahwa adapun hak-hak pekerja yang terabaikan yang disebabkan karena adanya ketentuan tersebut, secara singkat yakni sebagai berikut:

a. Upah di bawah ketentuan upah minimum

Para Pemohon tidak pernah mendapatkan upah sesuai ketentuan UMP yang berlaku di masing-masing daerah para Pemohon. Sebagai contoh, Pemohon III yang berdomisili dan bekerja di wilayah Provinsi DKI Jakarta, yang mengerjakan pengeleman sol sepatu (alas kaki) mendapatkan upah sebesar Rp.400.000, -/minggu atau Rp. 1.600.000/bulan, sedangkan UMP Prov. DKI Jakarta tahun 2022 adalah sebesar Rp. 4.573.845, -.

b. Ketiadaan jaminan sosial

Para Pemohon tidak dapat memperoleh BPJS Ketenagakerjaan karena para Pemohon tidak didaftarkan oleh pemberi kerja. Adapun untuk BPJS Kesehatan, para Pemohon tidak didaftarkan juga oleh pemberi kerja, sehingga karena pentingnya manfaat program BPJS Kesehatan, maka para Pemohon mendaftarkan dirinya sendiri melalui kepesertaan kepesertaan mandiri yang iurannya dibayar sendiri (Rp.35.000, -/bulan) atau program PBI (Penerima Bantuan Iuran) yang iurannya dibayarkan pemerintah yang berlaku bagi warga miskin.

c. Ketiadaan perlindungan Kesehatan dan keselamatan kerja

Para Pemohon harus menanggung sendiri biaya kesehatan (pengobatan), serta menanggung sendiri resiko kecelakaan kerja atau luka akibat pekerjaan karena ketiadaan fasilitas Alat Pelindung Diri (APD), dan juga resiko penyakit akibat kerja yang berbahaya seperti gangguan pernafasan, gangguan kesehatan reproduksi, dan lainnya.

d. Tidak dapat mengakses mekanisme penyelesaian perselisihan

Para Pemohon selaku pekerja rumahan tidak diakui sebagai pekerja yang berada dalam hubungan kerja, sehingga tidak dapat mengakses mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

- e. Tidak dapat mengakses pengaduan pengawasan ketenagakerjaan
Pihak Kementerian/Dinas Ketenagakerjaan tidak dapat memahami status hukum para Pemohon selaku pekerja rumahan karena hal tersebut tidak ada dalam ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sehingga tidak ada dasar hukum bagi pihak Kementerian/Dinas Ketenagakerjaan untuk melakukan pengawasan yang berkaitan dengan pekerja rumahan.
- f. Ketiadaan perlindungan maternal
Para Pemohon tetap melakukan pekerjaan yang diperintahkan oleh perantara meskipun dalam keadaan mengandung (hamil) yang pada dasarnya jika mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan merupakan hak pekerja untuk mendapatkan cuti hamil.
- g. Bekerja dalam waktu yang panjang (lembur)
Para Pemohon melakukan pekerjaan yang diperintahkan oleh perantara tidak berdasarkan pada waktu kerja sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan, meliputi juga tidak dikenal istilah hari libur, cuti, jam istirahat, dll. Pekerjaan yang dilakukan oleh para Pemohon tidak ada batasan waktu dengan tingginya target produksi, dengan kata lain seringkali melewati ketentuan waktu kerja yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- h. Menanggung segala biaya risiko dan produksi
Jika terdapat kesalahan pembuatan produk, maka upah para Pemohon akan dipotong dari jumlah produk yang rusak (salah), ataupun jika terdapat kekurangan jumlah produk menurut perhitungan dari perantara maka akan mengurangi jumlah upah Para Pemohon.
- i. Ketiadaan stabilitas dan jaminan pekerjaan (*job security*)
Para pemberi kerja dapat sewaktu-waktu menghentikan perintah kerja kepada para Pemohon tanpa ada penjelasan maupun pemberitahuan.

Hal ini berdampak pada penghasilan yang tidak menentu bagi Para Pemohon serta hilangnya pekerjaan tanpa kepastian yang jelas.

j. Ketiadaan tunjangan

Para Pemohon tidak pernah mendapatkan tunjangan, baik tetap maupun tidak tetap, atau tunjangan dalam bentuk apapun.

Dalam hal ini, hak-hak tersebut merupakan hak dasar pekerja yang seharusnya berlaku bagi seluruh pekerja yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan.

71. Bahwa menurut ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyatakan secara tegas bahwa: *“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”* Tentunya penghidupan yang layak sebagaimana dimaksud dalam pasal tersebut hanya akan dapat terwujud jika hak-hak pekerja yang telah diatur dalam ketentuan perundang-undangan dapat berlaku dan terpenuhi bagi seluruh pekerja.
72. Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, maka beralasan hukum untuk menyimpulkan bahwa definisi Hubungan Kerja pada Pasal 1 angka 15 Undang Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi *Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah,* serta Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi *Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh* 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 sebagaimana ketentuan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 27 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”*.

D. PETITUM

Berdasarkan uraian-uraian di atas, kami memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi agar menjatuhkan putusan sebagai berikut:

1. Mengabulkan permohonan Para Pemohon untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "*Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah*".
3. Menyatakan Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "*Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja/buruh*".
4. Memerintahkan untuk memuat putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.

Atau

Apabila Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi berpendapat lain, mohon putusan seadil-adilnya. (*ex aequo et bono*).

[2.2] Menimbang bahwa untuk menguatkan dalilnya, Pemohon telah mengajukan alat bukti surat/tulisan yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-17 sebagai berikut:

1. Bukti P-1 : Undang-Undang Dasar 1945
2. Bukti P-2 : Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
3. Bukti P-3 : Konvensi dan Rekomendasi ILO (*International Labour Organization*) No.177 dan No.184 Tahun 1996 tentang Kerja Rumahan.

4. Bukti P-4 : Buku Naskah Akademik Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI tentang Pekerja Rumahan
5. Bukti P-5 : Tinjauan Kerangka Peraturan Perundang-Undangan untuk Pekerja Rumahan di Indonesia 2013
6. Bukti P-6 : Kartu Tanda Penduduk atas nama Muhayati
7. Bukti P-7 : Kartu Tanda Penduduk atas nama Een Sunarsih
8. Bukti P-8 : Kartu Tanda Penduduk atas nama Dewiyah
9. Bukti P-9 : Kartu Tanda Penduduk atas nama Kurniyah
10. Bukti P-10 : Kartu Tanda Penduduk atas nama Sumini
11. Bukti P-11 : Buku berjudul "*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*", oleh Prof. Dr. Lalu Husni, SH, M.Hum, cetakan ke-14, 2016, halaman 47, 48, 63, dan 64.
12. Bukti P-12 : Buku berjudul *Pengantar Hukum Perburuhan*, oleh Prof. Iman Soepomo cetakan ke-13 edisi revisi (2003) hal. 34.
13. Bukti P-13 : Buku berjudul "*Hukum Perburuhan, Bidang Hubungan Kerja*" cetakan ke-3, Prof. Iman Soepomo, 1980, Bab 1 halaman 1.
14. Bukti P-14 : Black's Law Dictionary edisi ke-8, 2004, hal. 565
15. Bukti P-15 : Konferensi Internasional Perburuhan ILO ke-91 tahun 2003 mengenai Ruang Lingkup Hubungan Kerja hal. 22, 24, dan 25.
16. Bukti P-16 : Pasal 3 ILO Convention No. 111 concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation, 1958.
17. Bukti P-17 : Pasal 2 ILO Convention No. 87 concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise, 1948:

Selain itu, Pemohon mengajukan 3 (tiga) orang ahli bernama **Saut Christianus Manalu, Andy Yentriyani** dan **Miranda Fajerman** yang menyampaikan keterangan secara lisan maupun tertulis dalam persidangan tanggal 12 dan 26 Oktober 2022, serta 2 (dua) saksi bernama **Andriko S. Otang** dan **Erika R. Situmorang** yang menyampaikan keterangan secara lisan maupun tertulis dalam persidangan pada tanggal 15 November 2022, pada pokoknya sebagai berikut:

Keterangan Ahli: Saut Christianus Manalu

- Bahwa menurut ahli 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 disguises 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.
- Bahwa menurut ahli, Indonesia belum mengaturnya, tetapi Konvensi ILO Tahun 1996 Nomor 177 tentang Kerja Rumahan atau *Home Work Convention* telah mengaturnya. Di dalam Pasal 1 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 dan dalam pengertian konvensi ini jika hanya sesekali melaksanakan pekerjaan mereka sebagai karyawan di rumah atau bukan di tempat kerja biasa mereka melakukan itu.
 - Bahwa menurut ahli, 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 Nomor 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.
 - Lalu bagaimana pengaturannya di Indonesia? Sebelum ahli menjelaskan tentang pengaturannya di Indonesia, ahli 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 pengusaha, untuk mendapatkan upah yang menghasilkan suatu produk atau barang atau jasa sebagaimana yang ditetapkan oleh pemberi kerja. Ahli menggunakan ini sebagaimana pengertian yang diajukan dalam Konvensi ILO Nomor 177. *Kedua*, bahwa Pekerja mandiri atau wiraswasta 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, pekerja mandiri adalah bukan pekerja, melainkan wiraswasta. Individu yang berstatus sebagai wiraswasta. Hal ini sesuai dengan 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 di sebutkan 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 ahli pada pekerja rumahan adalah wiraswasta, sangat berbeda dengan pekerja. Lalu bagaimana dengan pekerja rumah tangga? Menurut ahli dalam 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.

- Bahwa menurut ahli, 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, ahli 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.
- Dengan demikian menurut ahli, 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.
 - Bahwa menurut ahli, pengertian hubungan kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 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". Selain itu, 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 menurut ahli, 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.
- Bahwa menurut ahli, 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. Selain itu, 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 ahli sampaikan berangkat dari titik formal bahwa perjanjian kerja dapat dilakukan secara lisan dan tertulis sehingga ada orang yang bekerja.
- Bahwa menurut ahli, di tahun 1980-an, tahun 1990-an banyak sekali orang bekerja tanpa perjanjian tertulis itu dikategorikan sebagai pekerja. Mereka mendapatkan pekerjaan dari pemberi pekerjaanya, pengusaha, mereka menerima upah, ada perintah dari pemberi pekerjaan sedangkan di Indonesia tidak adanya satu pengakuan, kepastian hukum yang jelas karena faktor- faktor yang disebutkan ahli tadi, sehingga 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.
 - Bahwa menurut ahli, 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 disamakan dan salah diklasifikasikan, baik keterbatasan maupun karena kesengajaan. Sekali lagi ahli tekankan, pekerja rumahan adalah pekerja, mereka melakukan pekerjaan sebagaimana pekerja pada umumnya sehingga oleh karena itu, dibutuhkan pengakuan, perlakuan sama, syarat-syarat kerja yang adil bagi pekerja dalam hubungan seperti ini.

Keterangan Ahli: Andi Yentriyani

- Bahwa menurut ahli, UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan turunan jaminan hak konstitusional untuk bekerja, mendapatkan pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan dan untuk memiliki kehidupan yang sejahtera lahir dan batin. Karenanya, UU Ketenagakerjaan mengatur perlindungan hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa pun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.
- Bahwa menurut ahli, sektor pekerja informal merupakan perluasan kesempatan kerja yang juga dibutuhkan untuk perkembangan dunia usaha. Karenanya,

ketenagakerjaan tidak boleh dimaknai secara sempit hanya terbatas pada pengaturan pekerja formal, akan tetapi juga bagi pekerja informal. Hal ini terutama akan mempengaruhi kondisi perempuan pekerja, yang sebagian besar bekerja di sektor informal, termasuk pekerja rumahan. Bagi perempuan, fleksibilitas pasar kerja rumahan memberikan kesempatan kerja yang lebih besar pada perempuan pekerja dengan beragam latar belakang pendidikan, budaya, keluarga, status sosial maupun kondisi keluarga/rumah tangga yang dapat menghalangi akses kerja bagi perempuan di sektor formal.

- Bahwa menurut ahli, pengaturan di dalam Pasal 1 Angka 15 dan Pasal 50 UU Ketenagakerjaan dalam definisi dan praktiknya dimaknai terbatas pada pekerja formal, dimana terdapat perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Pemberi kerja yang memberikan perintah kerja pada pekerja rumahan tidak diakui atau diklasifikasikan sebagai pengusaha sehingga hubungan antara pekerja rumahan dengan pemberi kerja dikatakan sebagai hubungan di luar hubungan kerja. Akibatnya, pekerja informal, termasuk pekerja rumahan, berada di luar ruang lingkup perlindungan UU Ketenagakerjaan. Hal ini juga berkait hal ketentuan perlindungan dalam bentuk perjanjian kerja yang diatur dalam Pasal 50 sampai dengan Pasal 66 BAB IX Tentang Hubungan Kerja dalam UU Ketenagakerjaan.
- Bahwa menurut ahli, definisi dan praktik pemaknaan UU Tenaga Kerja yang terbatas pada pekerja formal telah menyebabkan pengabaian pada hak pekerja bagi pekerja rumahan, yang sebagian besarnya adalah perempuan. Kajian Komnas Perempuan menunjukkan bahwa kondisi ini sekurangnya tampil dalam 11 bentuk yaitu a) Bekerja dalam waktu yang panjang tanpa hak atas lembur, b) Upah di bawah ketentuan upah minimum, c) Ketiadaan perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), d) Ketiadaan tunjangan, e) Ketiadaan jaminan sosial, f) Ketiadaan perlindungan maternitas, g) Menanggung segala biaya risiko dan produksi, h) Ketiadaan stabilitas dan jaminan pekerjaan (*job security*), i) Pelibatan Pekerja Anak Akibat Rantai Pasok Eksploitatif, j) Tidak dapat mengakses mekanisme penyelesaian perselisihan, k) Tidak dapat mengakses pengaduan pengawasan ketenagakerjaan. Kajian lain mengonfirmasi hal serupa, dan juga mengidentifikasi bentuk lainnya, yaitu l) kehilangan akses pada pelatihan dan pengembangan diri; m) rentan pada kekerasan berbasis gender, khususnya kekerasan seksual di tempat kerja dan kekerasan dalam rumah

tangga akibat tempat kerja yang tidak berjarak dari tempat tinggalnya. Pengabaian ini menyebabkan kerugian hak konstitusional atas pekerjaan yang layak dan kehidupan yang sejahtera lahir dan batin yang secara eksplisit maupun implisit diamanatkan untuk dijamin di dalam UU Ketenagakerjaan.

- Bahwa menurut ahli, kerugian yang dialami oleh pekerja rumahan akibat definisi dan pemaknaan terbatas UU Ketenagakerjaan pada sektor formal memiliki dimensi gender yang karenanya mengakibatkan pengalaman khas pada perempuan. Selain kehilangan hak-hak pekerja yang bersifat umum, ada juga hak-hak yang bersifat khusus pada perempuan pekerja, yaitu terkait jaminan pada hak maternitas dan hak bebas dari kekerasan berbasis gender. Kondisi ini menyebabkan perempuan pekerja tidak dapat menikmati haknya secara setara sebagai warga negara dan manusia atas jaminan konstitusional atas hak bekerja, atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kehidupan dan untuk hidup sejahtera lahir dan batin sebagaimana termaktub dalam Pasal 27 Ayat (2), Pasal 28 D Ayat (2) dan 28 H Ayat (1) UUD NRI 1945, sekaligus juga kehilangan hak atas jaminan rasa aman sebagaimana diatur dalam Pasal 28G Ayat (1) UUD NRI 1945.
- Bahwa menurut ahli, dengan mengingat situasi yang dihadapi oleh perempuan pekerja rumahan yang tanpa daya tawar ketika terjadi situasi pekerjaan yang tidak layak bagi kemanusiaan, termasuk kekhawatiran kehilangan pekerjaan sehingga tidak berdaya untuk melaporkan kekerasan yang dialami, perselisihan yang dihadapi, maupun kebutuhan rehat karena kondisi kesehatan atau terkait hak maternitas, dengan jam kerja yang panjang tanpa lembur, namun tetap menghasilkan di bawah upah minimum, maka kondisi ini berpotensi menempatkan pekerja rumahan seperti dalam perbudakan. Padahal, Pasal 28I ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 menegaskan bahwa hak untuk tidak diperbudak merupakan salah satu hak yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apa pun.
- Bahwa menurut ahli, dengan mengingat pekerja informal, pekerja rumahan, paling banyak dilakukan oleh perempuan pekerja dan pengalaman perempuan pekerja rumahan dari berbagai hasil kajian, maka pengabaian pengaturan untuk memastikan perlindungan jaminan hak untuk bekerja dalam lingkungan yang aman, bebas dari eksploitasi, kekerasan dan diskriminasi merupakan bagian dari diskriminasi secara langsung terhadap perempuan. Apalagi pengabaian ini dimungkinkan oleh konstruksi gender yang menempatkan perempuan sebagai

pencari nafkah tambahan dan marginal dalam pengambilan keputusan. Pengabaian ini juga memuat diskriminasi berlapis berdasarkan kelas, yaitu atas hak kelompok pekerja yang memiliki pengetahuan dan ketrampilan terbatas, dan sebagian besarnya berada dalam kelompok yang sedikit di atas kemiskinan. Pengabaian ini memiliki dampak yang bertaut karena dari hilangnya hak atas perlindungan hukum pada hak ketenagakerjaan menyebabkan kehilangan hak untuk bebas dari diskriminasi dan juga hak atas rasa aman serta atas kehidupan yang sejahtera lahir dan batin. Keseluruhan hak yang hilang akibat pengabaian pengaturan ini sesungguhnya merupakan hak yang dijamin di dalam perundang-undangan nasional sebagaimana dielaborasi pada bagian B dalam dokumen keterangan ini.

- Bahwa menurut ahli, kebutuhan pada sektor tenaga kerja informal, termasuk pekerja rumahan, telah diakomodasi dalam UU Cipta kerja yang memuat pengaturan tentang skema pembayaran upah untuk pekerja jasa dan pekerja paruh waktu yang dibayar per jam atau paruh waktu, dan juga berdasarkan satuan hasil. Namun, pengaturan mengenai ketenagakerjaan dengan skema berdasarkan satuan hasil sebagaimana ditemukan dalam pekerja rumahan saat ini tidak menjadi pengaturan dalam UU Ketenagakerjaan. Karenanya hubungan kerja dalam UU Ketenagakerjaan perlu dimaknai tidak terbatas pada relasi pengusaha dengan pekerja, akan tetapi juga mengakui adanya relasi hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja karena adanya perintah kerja sekalipun secara lisan, adanya pekerjaan, dan upah sebagaimana yang menjadi kondisi lazim di dalam pekerjaan rumahan.
- Bahwa menurut ahli, bebas dari diskriminasi merupakan hak konstitusional sebagaimana dijamin dalam Pasal 28I Ayat 2 UUD NRI 1945. Rekomendasi Umum Konvensi Penghapusan Kekerasan terhadap Perempuan menjelaskan bahwa diskriminasi dapat bersifat langsung maupun tidak langsung, bertaut dan/atau berlapis, baik akibat dari ada maupun tidak adanya pengaturan yang menjamin perlindungan hukum yang memastikan kesetaraan yang substantif. Karenanya, negara memiliki kewajiban untuk melakukan uji cermat dan tuntas (*due diligence*) untuk memastikan langkah koreksi untuk merevisi, mencabut, atau membuat hukum dan peraturan baru untuk menghadirkan keadilan dan kesetaraan, termasuk dengan melakukan tindakan khusus atau kemudahan tertentu. Uji materi hak konstitusional terhadap UU Ketenagakerjaan berbasis

pengalaman nyata perempuan pekerja rumahan merupakan langkah awal untuk negara melaksanakan kewajiban koreksi yang dibutuhkan itu. Apalagi, “Hak atas kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan yang sama dan manfaat yang sama guna mencapai keadilan dan kesetaraan” juga dijamin dalam Pasal 28H Ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Sebaliknya, pembiaran pengabaian ini akan menimbulkan kerugian konstitusional, khususnya atas penikmatan pada jaminan untuk bebas dari diskriminasi, termasuk untuk perlakuan yang sama di depan hukum dan pemerintahan dan atas perlindungan hukum sebagaimana termaktub dalam Pasal 27 Ayat (1), Pasal 28D Ayat (1) dan 28I Ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.

Keterangan ahli: Miranda Fajerman

- Bahwa menurut ahli, konvensi ILO Nomor 177 tentang Kerja Rumahan dibentuk pada tahun 1996 sebagai tanggapan terhadap kondisi kerja di bawah standar yang dialami oleh pekerja rumahan di seluruh dunia. Hal ketenagakerjaan pekerja rumahan bertepatan dengan meningkatnya fleksibilitas pasar tenaga kerja dan proses produksi dan tingginya tingkat semi pengangguran dan pengangguran. Pemberi kerja menemukan semakin banyak cara yang berbeda serta fleksibel untuk mempekerjakan tenaga kerja. Praktik perekrutan, sub-kontrak dan tenaga kerja panggilan tersebar luas dan memberikan kontribusi terhadap kerentanan dan kerawanan dalam ketenagakerjaan. kerja rumahan adalah salah satu contoh dari praktik ini. kerja rumahan biasanya melibatkan pemberi kerja dari badan hukum atau non-hukum yang menyediakan pekerjaan melalui instruksi atau perjanjian secara lisan bagi para pekerja rumahan, terutama di sektor manufaktur, tetapi terkadang juga di industri jasa.
- Bahwa menurut ahli, ada kesulitan dalam memastikan para pekerja rumahan agar memiliki pekerjaan yang layak, dan dalam mengatur jenis pekerjaan ini diperburuk oleh kenyataan bahwa justru hubungan kerja yang rentan dan rawan inilah yang sering tidak dicatat atau dipantau dan tidak adanya mekanisme pengawasan yang sesuai atau efektif saat ini. Dengan anggapan, para pekerja rumahan masih merupakan pekerja ‘tidak terlihat’. Konvensi No. 177 diadopsi secara tepat untuk menangani ketenagakerjaan terselubung dari para pekerja rumahan dan memastikan pekerjaan yang layak.
- Bahwa menurut ahli, konvensi Nomor 177 belum diratifikasi oleh Indonesia. Meskipun demikian, Konvensi ini menyediakan kerangka kerja internasional

untuk standar minimum yang akan diterapkan untuk kerja rumahan. Definisi para pekerja rumahan yang ditetapkan oleh Konvensi ILO Nomor 177 adalah "seseorang yang melakukan pekerjaan dirumahnya atau di tempat lain pilihannya, selain di tempat kerja dari pemberi kerja; **dengan remunerasi atas hasil suatu produk atau layanan sebagaimana ditentukan oleh pemberi kerja**, terlepas dari siapa yang menyediakan peralatan, bahan atau perlengkapan lain yang digunakan". Definisi para pekerja rumahan ini mencakup elemen-elemen umum dari hubungan kerja - pekerjaan yang ditentukan, remunerasi, dan tingkat subordinasi. Konvensi ini membedakan para pekerja rumahan dari kategori pekerja lain yang melakukan pekerjaan di tempat selain tempat kerja dari pemberi kerja. Para pekerja "tingkat otonomi atau/dan kemandirian ekonomi dianggap sebagai pekerja independen", yang mengacu pada wirausahawan atau para pekerja rumahan yang bertanggung jawab atas dirinya sendiri, dan berikutnya yaitu para pekerja yang "kadang-kadang melakukan pekerjaan sebagai tenaga kerja di rumah, bukan di tempat kerja mereka yang biasa", seperti pekerja yang kadang-kadang bekerja melalui jarak jauh, tidak dikategorikan sebagai pekerja rumahan menurut Konvensi.

- Bahwa menurut ahli, Pekerja Rumahan, sebagaimana didefinisikan oleh Konvensi, mencerminkan definisi umum tentang ketenagakerjaan sebagaimana yang termuat diberbagai peraturan ketenagakerjaan di seluruh dunia (lihat beberapa contoh di bawah). Definisi tersebut melibatkan unsur-unsur 'pekerjaan', 'remunerasi' dan kinerja tugas sesuai dengan persyaratan khusus dari pemberi kerja. Berdasarkan definisi ini, fakta bahwa para pekerja rumahan bekerja di luar perusahaan tidak memiliki konsekuensi yang signifikan. Pekerja yang melakukan pekerjaan rumahan sesuai dengan spesifikasi pihak ketiga (pemberi kerja) harus dianggap sebagai tenaga kerja. Kecuali para pekerja rumahan memiliki kendali atas pekerjaan yang mereka lakukan maka akan dianggap wirausahawan, mereka juga dianggap pekerja rumahan berdasarkan Konvensi.
- Bahwa menurut ahli, dalam praktiknya, menetapkan subordinasi pekerja terkadang dapat menjadi tantangan dalam konteks pekerjaan rumahan dalam berbagai dimensi, seperti penggunaan mesin atau peralatan pekerja sendiri, perekrutan tenaga kerja tambahan oleh pekerja rumahan untuk berkontribusi dalam kinerja pekerjaan dan kurangnya pengawasan langsung dari pengusaha

atas kinerja aktual dari pekerjaan tersebut telah menyebabkan perbedaan pendapat tentang apakah pemberi kerja melakukan pengawasan yang cukup atas pekerja rumahan atau tidak. Konvensi ini menanggapi kesulitan praktis ini dengan menetapkan definisi yang jelas dan hak-hak hukum. Kinerja pekerjaan sambil mempertahankan tingkat kebebasan dan fleksibilitas dalam privasi pekerja rumahan tidak mengabaikan adanya subordinasi atau pengendalian. Upaya untuk menghindari tanggung jawab dari para pemberi kerja bukanlah hal yang jarang terjadi. Pemberi kerja dapat melibatkan pekerja rumahan melalui cara-cara yang disamarkan, disembunyikan atau curang, untuk menyamarkan pekerja sebagai pekerja mandiri atau wirausahawan. Beberapa pemberi kerja dapat, misalnya, membangun sistem agar mereka dapat menjual produk kepada para pekerja rumahan, para pekerja rumahan kemudian memberikan nilai tambah, kemudian pemberi kerja membeli kembali produk tersebut dari para pekerja rumahan. Pemberi kerja lain meminta para pekerja rumahan untuk mendaftarkan diri mereka sebagai wirausahawan, atau dengan sengaja melibatkan beberapa lapisan perantara melalui pengaturan subkontrak atau perekrutan untuk mengurangi tanggung jawab mereka, atau mereka mendirikan lokakarya komunitas yang kemudian dijalankan oleh kelompok pekerja rumahan.

- Bahwa menurut ahli, hubungan kerja dapat menjadi lebih rumit dengan adanya pengaturan sub-kontrak dan penggunaan perantara. Perantara adalah orang yang memperoleh pendapatan dari menerima pesanan dari satu atau lebih perusahaan dan meneruskannya untuk dilakukan oleh satu atau lebih pekerja rumahan. Dalam praktiknya, mereka biasanya membebaskan pemberi kerja biaya tetap atau persentase dari upah per satuan ke pekerja rumahan. Dalam praktiknya, sering ada beberapa tingkatan dalam nilai rantai internasional dan nasional dan berbagai bentuk sub-kontrak sebelum pekerjaan menjangkau para pekerja rumahan. Seringkali, perantara yang secara langsung berhubungan dengan para pekerja rumahan adalah individu tanpa status hukum dan individu-individu ini sering tidak memiliki kontrak tertulis dengan pemberi kerja utama atau dengan para pekerja rumahan. Demikian juga, pekerjaan yang dilakukan oleh para pekerja rumahan sebagian besar adalah pekerjaan yang berkontribusi pada aktivitas inti perusahaan. Para pekerja rumahan biasanya hanya berkontribusi pada satu atau dua elemen dari proses produksi satu produk. Hal

ini menjadikan pelaksanaan kondisi kerja menjadi sulit. Kenyataannya adalah bahwa para pekerja rumahan biasanya tidak tahu siapa pemberi kerja utama mereka. Jaringan hubungan kerja yang kompleks yang melibatkan sub-kontrak dan perekrutan adalah salah satu alasan utama pekerjaan rumahan dianggap sebagai pekerjaan informal.

- Bahwa menurut ahli, meskipun terdapat tantangan dalam praktiknya, sebagaimana tersebut di atas, faktanya hubungan kerja tetap ada. Terlepas dari apa yang dipilih oleh para pihak itu sendiri untuk menyebut hubungan tersebut dan walaupun berbagai tindakan yang dilakukan untuk mencoba menyamarkan atau menyembunyikan realitas hubungan. Alasan utama komunitas internasional memilih untuk mengadopsi Konvensi Kerja Rumahan pada tahun 1996 adalah untuk memperjelas status ketenagakerjaan para pekerja rumahan dan berkaitan dengan tanggung jawab Pemberi kerja dan perantara.
- Bahwa menurut ahli, ketika mempertimbangkan apakah para pekerja rumahan terlibat dalam hubungan kerja ~~ketenagakerjaan~~ atau tidak serta hak dan tanggung jawab yang terkait yang melekat bagi para pihak terkait, adalah penting untuk mempertimbangkan standar dan kriteria yang diakui secara internasional untuk penentuan hubungan kerja. Permasalahan mengenai siapa yang terlibat atau tidak dalam hubungan kerja, dan hak/perlindungan apa yang mengalir dari status tersebut, telah menjadi suatu problematik dalam beberapa dekade terakhir sebagai akibat dari perubahan besar dalam organisasi kerja dan cukupnya peraturan hukum dalam beradaptasi dengan perubahan tersebut. Di seluruh dunia, ada peningkatan kesulitan dalam menetapkan apakah adanya suatu hubungan kerja atau tidak dalam situasi saat (1) hak dan kewajiban masing-masing pihak yang bersangkutan tidak jelas, atau (2) telah ada upaya untuk menyamarkan hubungan kerja, atau (3) adanya ketidakmampuan atau kesenjangan dalam kerangka hukum, atau dalam interpretasi atau penerapannya. Pengaturan kontrak seperti yang sering digunakan untuk mempekerjakan para pekerja rumahan, dapat memiliki efek merampas pekerja dari perlindungan yang seharusnya didapatkan. Pekerja rumahan sangat menderita dari pengaturan kontrak tersebut. Pada tahun 2006, ILO mengakui bahwa ada peranan panduan internasional bagi Negara-Negara Anggota mengenai cara mencapai perlindungan melalui hukum nasional dan praktik yang berkaitan dengan hubungan kerja. Beberapa bagian utama dari Rekomendasi

disertakan di bawah ini bersama dengan diskusi tentang ketentuan dan beberapa contoh perbandingan perundang-undangan.

- Bahwa menurut ahli, dalam semua sistem hukum modern yang menggunakan metode ini, metode ini dapat berperan dalam dua cara berbeda: di satu sisi, terdapat praduga secara luas bahwa semua hubungan adalah hubungan kerja dan seorang pekerja yang membuat klaim tidak diperlukan untuk memberikan bukti yang membuktikan hubungan kerja (Belanda); di sisi lain, undang-undang dapat menentukan satu atau beberapa indikator yang harus dibuktikan oleh penggugat agar praduga ini diberlakukan demi kepentingan pekerja. Dalam kedua kasus tersebut, hal tersebut tergantung pada pihak lain untuk membuktikan bahwa hubungan tersebut memiliki kategori yang berbeda dan oleh karena itu perlindungan tidak diwajibkan (lihat juga Afrika Selatan, Republik Persatuan Tanzania).
- Bahwa menurut ahli, hal tersebut dapat dilakukan dengan beberapa cara: misalnya, (i) undang-undang dapat memberikan kebijaksanaan umum kepada Menteri, atau (ii) undang-undang dapat secara khusus merujuk pada kelompok yang disebutkan. Contoh-contoh berikut berlaku untuk waralaba dll.
- Bahwa menurut ahli, di Maroko, Pasal 8 dari Undang-Undang Ketengakerjaan memperluas cakupan pemberlakuannya kepada para pekerja rumahan dan memberikan panduan mengenai elemen penting dari ketenagakerjaan tersebut. Pasal 8. 'Para Pekerja rumahan' berdasarkan Undang-Undang ini dianggap sebagai pekerja penerima upah/para pekerja yang menerima gaji, tanpa harus adanya penilaian apakah terdapat subordinasi menurut hukum, pengendalian secara langsung dan kebiasaan yang dilaksanakan oleh pemberi kerja, apakah tempat mereka bekerja dan alat yang mereka gunakan adalah milik para pekerja atau bukan, apakah para pekerja memasok semua atau sebagian dari bahan dasar yang digunakan dalam pekerjaan ketika bahan-bahan ini dijual kepada para pekerja oleh pemberi kerja yang kemudian membeli kembali barang jadi tersebut, atau diberikan kepada para pekerja melalui pemasok yang ditentukan oleh pemberi kerja dan dari siapa penerima upah harus memperoleh pasokan, atau apakah para pekerja memperoleh bahan tambahan sendiri: jika para pekerja memenuhi dua kondisi berikut :

- i) Para pekerja bertanggung jawab, baik secara langsung atau melalui perantara, untuk menyelesaikan pekerjaan untuk satu atau lebih perusahaan dengan imbalan remunerasi; dan
 - ii) Para pekerja bekerja secara independen atau dengan asisten atau dengan pasangan mereka dan anak-anak yang tidak digaji.
- Bahwa menurut ahli, Undang-Undang Hubungan Kerja **Selandia Baru**, Nomor 24 Tahun 2000 Pasal 5. 'pekerja rumahan' (a) adalah setiap orang yang disertakan, dipekerjakan, atau dikontrak oleh orang lain (dalam proses perdagangan atau bisnis orang lain tersebut) untuk melakukan pekerjaan bagi orang lain di rumah tinggal (bukan melaksanakan pekerjaan sehubungan dengan rumah tinggal tersebut atau perlengkapan atau perabotan didalamnya); dan (b) termasuk seseorang yang secara substansi disertakan, dipekerjakan, atau dikontrak meskipun bentuk kontrak antara para pihak secara teknis adalah vendor dan pembeli.
- Bahwa menurut ahli, Pengadilan **Jepang** telah menetapkan bahwa adanya hubungan kerja ketika keadaan kerja aktual yang sesuai dengan hubungan kerja tanpa memperhatikan ketentuan-ketentuan yang termuat dalam kontrak. Artinya, ketika terdapat kendali efektif atas pekerjaan dan pembayaran upah, pengadilan menetapkan sebagai hubungan kerja. Prinsip interpretasi ini berlaku juga untuk hubungan kerja-untuk-Kontrak serta hubungan tipe penempatan pekerja (Kasus SAGA TV: Putusan Pengadilan Tinggi Fukuoka 7 Juli 1983, Hanrei Jiho No. 1084, p. 126; Kasus SEN-EI: Putusan Divisi Takeo Pengadilan Distrik Saga 28 Maret 1997, Rodo Hanrei No. 719, p.38). Selain itu, **Afrika Selatan** - Pengadilan Banding Tenaga Kerja di Denel (Pty) Ltd v. Gerber (2005) 9 BLLR 849 juga menyatakan "... bahwa hukumnya adalah bahwa apakah seseorang adalah atau pernah atau bukan menjadi tenaga kerja orang lain adalah pertanyaan yang harus diputuskan berdasarkan kenyataan – berdasarkan substansi dan bukan berdasarkan bentuk atau label – setidaknya bukan berdasarkan bentuk atau label saja."
- Bahwa menurut ahli, adanya rekomendasi ini memberikan sejumlah kriteria atau 'indikator' (sebagaimana tersebut di atas), yang TIDAK dimaksudkan untuk melengkapi, tetapi dimaksudkan untuk membantu dalam mempertimbangkan berdasarkan fakta, adanya hubungan kerja. Pertimbangan yang diberikan untuk kriteria juga dapat bervariasi tergantung pada penerapan atau kesesuaiannya

terhadap jenis ketenagakerjaan tertentu. Namun, kriteria yang paling penting meliputi: pengaturan, integrasi, ketergantungan, dan keuangan/risiko.

Keterangan Saksi: Andriko S. Otang

- Bahwa saksi sebagai pendamping pekerja rumahan.
- Bahwa menurut saksi Pekerja rumahan bukanlah pekerjaan yang homogen dan ada kecenderungan tindakan eksploitasi dan tidak memiliki daya tawar.
- Bahwa gudang adalah rumah dan pekerja harus menyediakan alat kerja dan bahan baku dengan upah yang diberikan sangat kecil.
- Bahwa ada kerentanan dalam hal kesehatan dan keselamatan kerja sehingga pekerja rumahan bukan merupakan subjek hukum yang dapat dilindungi.
- Bahwa ada kekosongan hukum terkait dengan pekerja rumahan dan ada 6 lapisan rantai pasok industri pekerja rumahan.
- Bahwa mayoritas tidak mengetahui siapa yang merekrut pekerja rumahan.
- Bahwa ada upaya mendorong agar dibuat rancangan pernaker tentang pekerja rumahan telah dilakukan dan telah empat tahun dilakukan namun belum ada upaya konkrit.

Keterangan Saksi: Erika R. Situmorang

- Bahwa saksi adalah pengurus NGO Bitra.
- Bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara pekerja industri dan pekerja rumahan.
- Bahwa pekerja rumahan haknya tidak jelas dan jam pekerja rumahan juga fleksibel sehingga status dikaburkan.
- Bahwa tidak ada pelatihan khusus dari pemberi kerja dan hanya instruksi.
- Bahwa saksi telah melakukan pendampingan terhadap pekerja rumahan dan telah mengusulkan dibuat perda terkait pekerja rumahan.

[2.3] Menimbang bahwa terhadap permohonan Pemohon tersebut, **Dewan Perwakilan Rakyat RI** menyampaikan keterangan lisan pada persidangan tanggal 21 September 2022 dan keterangan tertulis bertanggal 21 September 2022 yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah tanggal 14 November 2022, pada pokoknya mengemukakan sebagai berikut:

A. KEDUDUKAN HUKUM (*LEGAL STANDING*) PARA PEMOHON

Terkait kedudukan hukum (*legal standing*) Para Pemohon dalam pengujian undang-undang *a quo* secara materiil, DPR memberikan pandangan berdasarkan 5 (lima) batasan kerugian konstitusional

berdasarkan Pasal 4 ayat (2) Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 2 Tahun 2021 tentang Tata Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang yang sejalan dengan Putusan MK Perkara Nomor 006/PUU-III/2005 dan Putusan Perkara Nomor 001/PUU-V/2007 mengenai parameter kerugian konstitusional sebagai berikut:

1. Adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional Para Pemohon yang diberikan oleh UUD NRI Tahun 1945

Bahwa Para Pemohon mendalilkan memiliki hak konstitusional yang dijamin oleh Pasal 27 ayat (1), Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 28I ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Dalam hal ini, DPR menyampaikan pandangan bahwa:

- Pasal 27 ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 mengatur bahwa segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya. Pasal ini telah sangat jelas tidak hanya mengatur adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional warga negara melainkan juga kewajiban untuk menjunjung tinggi hukum dan pemerintahan. Namun terkait dengan keberlakuan pasal *a quo* UU Ketenagakerjaan, para Pemohon perlu terlebih dahulu memperhatikan pengaturan yang dikehendaki oleh pembentuk undang-undang yang dituangkan dalam UU Ketenagakerjaan. Selain itu para Pemohon juga memiliki kewajiban untuk menjunjung tinggi hukum yang dalam hal ini termasuk juga pengaturan dalam UU Ketenagakerjaan.
- Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 mengatur mengenai hak tiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan yang mana hal ini telah terpenuhi dengan tidak adanya pembatasan dari negara atas pekerjaan apa yang dapat dilakukan oleh Para Pemohon dalam rangka memperoleh penghidupan. Selain itu, dalam upaya memberikan penghidupan yang layak bagi seluruh masyarakat, negara telah mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang melindungi hak-hak masyarakat dan meningkatkan penghidupan masyarakat.
- Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 mengatur hak setiap orang atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil

serta perlakuan yang sama dihadapan hukum yang mana hal ini telah diupayakan pemenuhannya oleh negara dengan mewujudkan hukum dan penegakannya yang diberlakukan sama terhadap setiap orang tanpa terkecuali.

- Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 mengatur adanya hak setiap orang untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, hal ini telah terpenuhi dengan adanya upah yang diterima oleh Para Pemohon setelah melakukan suatu pekerjaan.
- Pasal 28I ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 mengatur bahwa setiap orang bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu, telah dipenuhi oleh negara dengan adanya pengaturan yang sama. Kalaupun ada pengaturan yang berbeda, bukan berarti hal ini dapat serta merta disebut diskriminatif karena untuk memberikan perlindungan dan kepastian hukum terhadap masyarakat yang beragam dan menjaga kehidupan masyarakat yang harmonis, perlu adanya pembatasan-pembatasan yang tentunya tunduk pada pengaturan yang ada dalam Pasal 28J ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.

2. Bahwa hak dan/atau kewenangan konstitusional Para Pemohon tersebut dianggap oleh Para Pemohon telah dirugikan oleh suatu undang-undang yang diuji

Bahwa Para Pemohon mendalilkan keberlakuan pasal *a quo* telah merugikan hak konstitusional para Pemohon yang dijamin dan diatur melalui Pasal 27 ayat (1), Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 28I ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Terhadap dalil tersebut DPR berpandangan sebagai berikut:

- Bahwa berdasarkan penjelasan UU Ketenagakerjaan memuat uraian sebagai berikut:

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan

komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Untuk itu, pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia sebagaimana yang dituangkan dalam TAP MPR Nomor XVII/MPR/1998 harus diwujudkan. Dalam bidang ketenagakerjaan, Ketetapan MPR ini merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja.

Berdasarkan hal tersebut, ruang lingkup pengaturan dalam UU Ketenagakerjaan lebih ditujukan pada pengaturan terhadap pelaku usaha yang dalam hal ini adalah pengusaha yang menjalankan perusahaan, pekerja/buruh yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, dan pemerintah.

- Bahwa merujuk pada uraian pada poin sebelumnya, hak-hak konstitusional yang didalilkan oleh para Pemohon tidak terbukti, selain itu, tidak terdapat pertautan antara kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional warga negara khususnya para Pemohon yang dalam hal ini menyampaikan permasalahan berkaitan dengan ketentuan pasal *a quo*.

3. Bahwa kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional Para Pemohon yang dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi

Bahwa sebagaimana telah diterangkan oleh DPR pada poin sebelumnya, permasalahan yang diuraikan oleh para Pemohon tidak memiliki pertautan dengan ketentuan pasal *a quo* yang dimohonkan pengujian sehingga tidak ada hak dan/atau kewenangan konstitusional para Pemohon yang dirugikan dengan berlakunya pasal *a quo* UU Ketenagakerjaan yang memang dibentuk dalam rangka mengakomodir suatu hubungan kerja yang melibatkan pengusaha, tenaga kerja/buruh,

dan pemerintah dalam suatu hubungan industrial. Dengan demikian, dapat dipastikan tidak ada kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional para Pemohon yang bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi dengan berlakunya pasal *a quo*.

4. Adanya hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional dengan undang-undang yang dimohonkan pengujian

Bahwa sebagaimana diuraikan pada poin 2 dan 3, tidak terdapat kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional para Pemohon dengan berlakunya ketentuan pasal *a quo* UU Ketenagakerjaan karena apa yang dituangkan pembentuk undang-undang dalam UU Ketenagakerjaan dimaksudkan untuk mengakomodir pengaturan ketenagakerjaan antara pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah. Sehingga jelas, tidak terdapat hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara dalil kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional Para Pemohon dengan pasal *a quo* UU Ketenagakerjaan yang dimohonkan pengujian. Banyaknya jenis hubungan kerja yang ada dan berkembang dalam masyarakat memiliki kompleksitas dan karakteristiknya masing-masing yang tentunya tidak dapat serta merta semua terakomodir dalam satu undang-undang karena jenis hubungan kerja yang ada juga mengalami perubahan dan perkembangan baik dalam bentuk maupun teknis pelaksanaannya.

5. Adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan, maka kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi

Bahwa dengan tidak adanya kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional para Pemohon dan tidak ada hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian yang didalilkan para Pemohon dengan berlakunya ketentuan Pasal *a quo*, maka dikabulkan atau tidak permohonan para Pemohon oleh Mahkamah Konstitusi tidak akan berimplikasi apapun bagi Para Pemohon. Apabila dimasukkan frasa “atau pemberi kerja” yang memiliki cakupan yang lebih luas dari apa yang dimaksud pembentuk undang-undang dalam UU Ketenagakerjaan belum

tentu Para Pemohon menjadi terlindungi dengan adanya perubahan pemaknaan pada pasal *a quo* UU Ketenagakerjaan.

Bahwa sebagaimana berlakunya adagium hukum “tiada gugatan tanpa hubungan hukum” (*no action without legal connection*), Mahkamah Konstitusi telah menggariskan syarat adanya kepentingan hukum/kedudukan hukum (*legal standing*) sebagaimana termuat dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005 yang dibacakan pada tanggal 31 Mei 2005 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 11/PUU-V/2007 yang dibacakan pada tanggal 20 September 2007, yang kemudian telah diatur dalam Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 2 Tahun 2021 tentang Tata Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang.

Berdasarkan pada hal-hal yang telah disampaikan tersebut, DPR berpandangan bahwa para Pemohon tidak memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) karena tidak memenuhi Pasal 51 ayat (1) dan Penjelasan Undang-Undang tentang Mahkamah Konstitusi, serta tidak memenuhi persyaratan kerugian konstitusional yang diputuskan dalam putusan Mahkamah Konstitusi terdahulu. Namun demikian, terhadap kedudukan hukum Para Pemohon, DPR menyerahkan sepenuhnya kepada kebijaksanaan Yang Mulia Majelis Hakim Konstitusi untuk mempertimbangkan dan menilai apakah Pemohon memiliki kedudukan hukum.

B. PANDANGAN UMUM

1. Bahwa pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.
2. Bahwa pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.
3. Bahwa dalam mewujudkan visi pembangunan nasional, ditinjau dari tingkat perkembangan ekonomi, kemajuan suatu bangsa diukur dari

tingkat kemakmurannya yang tercermin pada tingginya pendapatan rata-rata dan ratanya pembagian ekonomi. Negara yang maju pada umumnya adalah negara yang sektor industri dan sektor jasanya telah berkembang. Peran sektor industri manufaktur sebagai penggerak utama laju pertumbuhan makin meningkat, baik dalam segi penghasilan, sumbangan dalam penciptaan pendapatan nasional, maupun dalam penyerapan tenaga kerja. Dalam rangka memperkuat daya saing perekonomian secara global, sektor industri perlu dibangun guna menciptakan lingkungan usaha mikro (lokal) yang dapat merangsang tumbuhnya rumpun industri yang sehat dan kuat.

C. PANDANGAN DPR TERHADAP POKOK PERMOHONAN

1. Bahwa para Pemohon mendalilkan adanya kerancuan hukum dan tumpang tindih antara istilah atau definisi Pengusaha dan Pemberi Kerja pada UU Ketenagakerjaan dalam konteks Hubungan Kerja (*vide* Perbaikan Permohonan para Pemohon hlm. 14-19). Berdasarkan dalil tersebut DPR berpandangan:
 - a. Bahwa Pasal 1 angka 4 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa

“Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Lebih lanjut, Pasal 1 angka 5 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa

“Pengusaha *adalah*:

 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.”
 - b. Bahwa dengan melihat definisi Pemberi Kerja dan Pengusaha berdasarkan Pasal 1 Angka 4 dan Angka 5 UU Ketenagakerjaan tidak terdapat tumpang tindih dalam kedua definisi tersebut. Ketentuan Pasal 1 Angka 5 UU Ketenagakerjaan menguraikan lebih lanjut kata “Pengusaha” yang disebutkan Pasal 1 Angka 4 UU Ketenagakerjaan.

- c. Bahwa berdasarkan ketentuan dalam lampiran Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan sebagaimana diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 (UU Pembentukan PUU), poin 109 diatur bahwa:

Urutan penempatan kata atau istilah dalam ketentuan umum mengikuti ketentuan sebagai berikut:

- a. pengertian yang mengatur tentang lingkup umum ditempatkan lebih dahulu dari yang berlingkup khusus;
- b. pengertian yang terdapat lebih dahulu di dalam materi pokok yang diatur ditempatkan dalam urutan yang lebih dahulu; dan
- c. pengertian yang mempunyai kaitan dengan pengertian di atasnya diletakkan berdekatan secara berurutan.

Merujuk pada pengaturan poin 109 tersebut, peletakan definisi pemberi kerja terlebih dahulu dari definisi pengusaha menunjukkan bahwa pengertian “pemberi kerja” mengatur lebih umum dibanding pengertian “pengusaha”. Selain itu, pengaturan mengenai pemberi kerja dan pengusaha memiliki keterkaitan pengertian sehingga diletakkan saling berdekatan yakni pada Pasal 1 angka 4 dan Pasal 1 angka 5 UU Ketenagakerjaan.

- d. Bahwa definisi hubungan kerja yang dimaksud dalam Pasal 1 Angka 15 UU Ketenagakerjaan, sebagai berikut:

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.

Bahwa berdasarkan definisi tersebut memang mengatur hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah sehingga pembentuk undang-undang tidak mengatur hubungan kerja secara luas sebagaimana yang dimaksudkan oleh para Pemohon. Bahwa jika frasa pengusaha dalam definisi hubungan kerja diperluas maka hal ini berdampak kepada berubahnya maksud dari pembentuk undang-undang, termasuk berdampak kepada keseluruhan materi muatan yang ada di dalam UU *a quo* dan dapat mengakibatkan perubahan sistematika dalam UU *a quo* dan menjadi tidak sesuai dengan pedoman pembentukan peraturan perundang-undangan. Dengan demikian, tidak benar apabila terdapat kerancuan hukum dan tumpang

tindih antara istilah atau definisi Pemberi Kerja pada Pasal 1 Angka 4 UU Ketenagakerjaan dan Pengusaha pada Pasal 1 Angka 5 UU *a quo*.

2. Bahwa para Pemohon mendalilkan pembatasan hubungan kerja dalam ketentuan Pasal 1 Angka 15 dan Pasal 50 UU Ketenagakerjaan menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja rumahan dalam suatu hubungan kerja (*vide* Perbaikan Permohonan Para Pemohon hlm. 19-22). Berdasarkan hal tersebut DPR berpandangan bahwa:
 - a. Bahwa sebagaimana berdasarkan uraian keterangan yang telah disampaikan oleh DPR sebelumnya, pembatasan hubungan kerja dalam ketentuan Pasal 1 Angka 15 dan Pasal 50 UU Ketenagakerjaan memang membatasi ruang lingkup hubungan kerja yang terjadi antara Pekerja/buruh dengan Pengusaha dengan tujuan untuk menjamin tertatanya sistem pengaturan ketenagakerjaan.
 - b. Bahwa politik hukum ketenagakerjaan pada saat penyusunan UU Ketenagakerjaan diatur sedemikian rupa agar terpenuhinya hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang lebih kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan rezim ketenagakerjaan memiliki keterkaitan yang tidak hanya kepentingan tenaga kerja selama, sebelum, dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.
 - c. Bahwa terkait dengan model hubungan kerja informal seperti Pekerja Rumahan yang didalilkan oleh para Pemohon, informasi yang didapatkan dari permohonan *a quo* sangat terbatas sehingga DPR belum memperoleh gambaran yang jelas terkait dengan permasalahan yang secara faktual dialami para Pemohon. Selain itu, dari apa yang disampaikan oleh para Pemohon melalui perbaikan permohonannya terdapat karakter yang berbeda-beda dalam praktik pekerja rumahan yang tentunya perlu dilakukan pendalaman-pendalaman dan

pengumpulan data yang lebih luas agar pengaturan mengenai pekerja rumahan nantinya dapat memberikan perlindungan yang lebih baik dan kepastian hukum terhadap para pekerja rumahan. Terkait dengan hal ini, para Pemohon dapat menyampaikan aspirasinya terkait Pekerja Rumahan kepada DPR untuk dapat dijadikan sebagai bahan penyusunan kebijakan dan diakomodir dalam undang-undang yang mampu memberikan perlindungan pekerja rumahan secara umum dan menyeluruh.

- d. Bahwa dalam rangka pelaksanaan pembangunan, adanya peran serta seluruh komponen bangsa termasuk para Pemohon sebagai bagian dari masyarakat merupakan hal yang diharapkan oleh DPR sehingga kebijakan yang dikeluarkan oleh pembentuk undang-undang dan pengawasan yang dilakukan oleh DPR terhadap kerja Pemerintah dapat lebih menjangkau masyarakat secara luas mengingat banyak hal terjadi dan berkembang secara cepat dalam masyarakat dan perlunya ada upaya perlindungan atas hak-hak masyarakat.
3. Bahwa para Pemohon mendalilkan tidak ada dasar hukum atau regulasi yang mengatur mengenai keberadaan pekerja rumahan, dan para Pemohon tidak dapat pula dikategorikan sebagai pekerja yang berada dalam hubungan kerja menurut ketentuan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 UU Ketenagakerjaan. Hal ini tidak hanya menimbulkan kerancuan hukum namun juga kekosongan hukum itu sendiri dalam UU Ketenagakerjaan (*vide* Perbaikan Permohonan hlm. 12 dan 18).

Terhadap dalil tersebut DPR berpandangan:

- a. Bahwa pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan sektor-sektor usaha yang ada dan berkembang dalam masyarakat, kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja, juga kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

- b. Bahwa dinamika praktik ketenagakerjaan berkembang dengan pesat yang memunculkan berbagai bentuk hubungan kerja yang belum ada pengaturannya dalam peraturan perundang-undangan yang ada di Indonesia seperti hubungan kerja informal yang bervariasi dan memiliki karakteristik yang tidak termasuk dalam rezim UU Ketenagakerjaan. Hal ini menjadikan pembentuk undang-undang harus memperhatikan perkembangan yang ada sehingga peraturan perundang-undangan yang berlaku dapat memberikan perlindungan dan kepastian hukum terhadap masyarakat termasuk juga mengantisipasi berkembangnya pasar global.
- c. Bahwa meskipun dalam konteks hubungan kerja yang disampaikan oleh para Pemohon dalam pengujian ketentuan UU *a quo* tidak masuk pada rezim UU Ketenagakerjaan tidak berarti hak-hak para Pemohon menjadi tidak terpenuhi karena negara juga turut hadir melalui upaya perlindungan sosial bagi setiap warga negara. Upaya yang telah dilakukan oleh negara bagi masyarakat yang bekerja dalam sektor informal dilakukan dengan adanya pengaturan lain seperti perlindungan mengenai jaminan sosial ketenagakerjaan dan perlindungan terhadap pekerja migran.
- d. Bahwa Komisi IX DPR pernah menerima audiensi dari masyarakat terkait dengan permasalahan mengenai pekerja rumahan. Salah satu kasus yang pernah terjadi dan menjadi perhatian Komisi IX adalah Kebakaran Pabrik Korek Api di Tangerang dan di Provinsi Sumatera Utara yang mengakibatkan pekerja rumahan meninggal dunia. Informasi terkait Rapat Dengar Pendapat Komisi IX DPR tersebut dapat diakses melalui tautan berikut:
- <https://www.dpr.go.id/dokakd/dokumen/K9-14-e90f16af1d9ec83a8b01293a6a5dea40.pdf>.
 - <https://www.metrotvnews.com/play/KXyCYJwL-komisi-ix-dpr-dan-pemkab-langkat-gelar-rdp-soal-kebakaran-pabrik-korek-api-di-binjai>
 - <https://monitor.co.id/2019/06/25/dpr-minta-usut-insiden-kebakaran-pabrik-korek-api-di-binjai/>

- <https://kabarmedan.com/soal-kebakaran-pabrik-korek-api-di-binjai-komisi-ix-dpr-ri-sebut-pemda-kurang-perhatian-terhadap-perizinan-industri/>

- e. Bahwa pembentuk undang-undang menyadari UU Ketenagakerjaan belum cukup mengakomodir seluruh permasalahan terkait ketenagakerjaan yang semakin kompleks serta berkembang dibandingkan ketika dilakukan pembahasan UU Ketenagakerjaan. Selain itu, adanya pasar global pun menuntut DPR dan Pemerintah untuk mampu membuat suatu produk hukum yang mampu melindungi masyarakat Indonesia dalam persaingan kerja yang semakin tanpa batas. Oleh karena itu untuk mengikuti perkembangan jaman sejatinya DPR bersama dengan Pemerintah telah berupaya merespon berbagai permasalahan tersebut dengan mengundangkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial, dan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
- f. Bahwa sampai saat ini DPR sedang dalam proses penyusunan Rancangan Undang-Undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (RUU PPRT) yang masuk dalam Program Legislasi Nasional Prioritas (Prolegnas Prioritas) Tahun 2022 Nomor Urut 16 sebagai usul inisiatif DPR. Dalam RUU tersebut, DPR mempertimbangkan masuknya pengaturan mengenai pekerja rumahan sebagai tambahan mengingat banyaknya masyarakat Indonesia yang berprofesi sebagai pekerja rumahan yang memerlukan perlindungan hukum, kepastian dan jaminan akan hak-haknya. Meskipun dalam Prolegnas Prioritas tercantum sebagai RUU PPRT, namun dalam perkembangannya, selama pembahasan dapat terjadi penyesuaian judul terhadap ketentuan yang ada dan menjadi materi muatan RUU tersebut. Oleh karenanya, para Pemohon diharapkan dapat menyampaikan masukan, saran, dan juga

aspirasinya kepada DPR sebagai bahan, data dan informasi dalam penyusunan pengaturan Pekerja Rumahan lebih lanjut.

4. Bahwa dalam petitum Perbaikan Permohonan para Pemohon memohon agar ditambahkan pemaknaan "...atau Pemberi Kerja" dalam Pasal 1 Angka 15 dan Pasal 50 UU Ketenagakerjaan. Terkait dengan hal tersebut DPR berpandangan:
 - a. Bahwa pasal 1 dalam suatu undang-undang merupakan ketentuan umum yang memberikan batasan pengertian atau definisi yang berfungsi untuk menjelaskan makna dari suatu kata atau istilah (*vide* Lampiran II Angka 98 dan Angka 107 UU Pembentukan PUU). Dalam hal ini Pasal 1 Angka 15 UU Ketenagakerjaan memberikan batasan pengertian terhadap frasa "hubungan kerja" yang digunakan berulang-ulang dalam UU Ketenagakerjaan, yaitu sebanyak 79 (tujuh puluh sembilan) kali.
 - b. Bahwa pemaknaan yang diinginkan oleh para Pemohon dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan akan memiliki dampak luas terhadap seluruh materi pengaturan dalam UU Ketenagakerjaan, khususnya yang memuat frasa "hubungan kerja" ataupun yang berkelindan dengan makna dari hubungan kerja itu sendiri. Jika permohonan para Pemohon dikabulkan oleh Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi, maka hal tersebut dapat merusak seluruh sistematisa pengaturan dalam UU Ketenagakerjaan.
 - c. Sebagaimana yang telah disampaikan sebelumnya bahwa para Pemohon dapat mengajukan *legislative review* kepada DPR sebagai pembentuk undang-undang untuk mengubah UU Ketenagakerjaan dengan menambahkan pengaturan mengenai pekerja rumahan sehingga dapat mengakomodir permasalahan yang dihadapi oleh para Pemohon.

D. PETITUM DPR

Demikian keterangan DPR disampaikan untuk menjadi bahan pertimbangan bagi Yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi untuk memeriksa, memutus, dan mengadili Perkara *a quo* dan dapat memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menyatakan bahwa para Pemohon tidak mempunyai kedudukan hukum (*Legal Standing*) sehingga permohonan *a quo* harus dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);
 2. Menolak permohonan para Pemohon untuk seluruhnya atau paling tidak menyatakan permohonan Para Pemohon tidak dapat diterima;
 3. Menerima Keterangan DPR secara keseluruhan;
 4. Menyatakan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tetap memiliki kekuatan hukum mengikat.
 5. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita negara republik Indonesia sebagaimana mestinya
- Apabila Yang Mulia Hakim Majelis Mahkamah Konstitusi berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

[2.4] Menimbang bahwa terhadap permohonan Pemohon tersebut, **Presiden RI** menyampaikan keterangan lisan pada persidangan tanggal 21 September 2022 dan keterangan tertulis bertanggal 16 September 2022 yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah tanggal 19 September 2022, pada pokoknya mengemukakan sebagai berikut:

I. KEDUDUKAN HUKUM (*LEGAL STANDING*) PARA PEMOHON

Sehubungan dengan kedudukan hukum Para Pemohon, Pemerintah berpendapat sebagai berikut:

1. Bahwa berdasar Pasal 51 ayat (1) UU Nomor 24 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi menyebutkan bahwa Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang yaitu:
 - a. Perorangan warga negara Indonesia;
 - b. Kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam undang-undang;
 - c. Badan hukum publik atau privat; atau

d. Lembaga Negara.

Ketentuan di atas dipertegas dalam penjelasannya, bahwa yang dimaksud dengan "*hak konstitusional*" adalah hak-hak yang diatur dalam UUD 1945. Dengan demikian, agar seseorang atau suatu pihak dapat diterima sebagai Pemohon yang memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) dalam permohonan pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945, maka terlebih dahulu harus menjelaskan dan membuktikan:

- a. Kualifikasinya dalam permohonan *a quo* sebagaimana disebut dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2020;
 - b. Hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dalam kualifikasi dimaksud yang dianggap telah dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang diuji;
 - c. Kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon sebagai akibat berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian.
2. Bahwa selanjutnya melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005 dan Putusan Nomor 11/PUU-V/2007 dan putusan-putusan selanjutnya, Mahkamah telah berpendirian kerugian hak ditentukan dengan lima syarat yaitu:
- a. Adanya hak dan atau kewenangan Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
 - b. Hak dan atau kewenangan tersebut oleh Pemohon dianggap dirugikan oleh berlakunya peraturan perundang-undangan yang dimohonkan pengujian;
 - c. Kerugian tersebut harus bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya-tidaknya potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
 - d. Adanya hubungan sebab-akibat (*causal verband*) antara kerugian dimaksud dan berlakunya peraturan perundang-undangan yang dimohonkan pengujian;

- e. Adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian hak seperti yang didalilkan tidak akan dan/atau tidak lagi terjadi.
3. Bahwa berdasarkan seluruh uraian tersebut, maka menurut Pemerintah perlu dipertanyakan kepentingan para Pemohon apakah sudah tepat sebagai pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya ketentuan yang dimohonkan diuji, juga apakah terdapat kerugian konstitusional para Pemohon yang dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi, dan apakah ada hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian dan berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan untuk diuji;
 4. Bahwa menurut Pemerintah tidak terdapat kerugian yang diderita oleh para Pemohon, yang didasarkan pada:
 - a. Bahwa para Pemohon tidak terhalang-halangi dalam melaksanakan aktifitas maupun kegiatannya, yang diakibatkan oleh berlakunya ketentuan *a quo* yang diuji, hak-hak Para Pemohon sama sekali **tidak dikurangi, dihilangkan, dibatasi, dipersulit maupun dirugikan oleh karena berlakunya ketentuan *a quo*** yang diuji. Faktanya Para Pemohon tetap memperoleh hak atas pekerjaan, hak atas imbalan, perlindungan dan kepastian hukum untuk bekerja dan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif sebagaimana dijamin oleh ketentuan Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2), dan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2), dan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945.
 - b. Bahwa persoalan hukum para Pemohon dengan status pekerja rumahan dengan pemberi kerja “perseorangan atau individu” (*vide* Perbaikan Permohonan pada huruf d halaman 6-7) tidak dapat dikategorikan sebagai persoalan konstitusional oleh karena adanya pertentangan norma dalam Undang-Undang terhadap UUD 1945 akan tetapi merupakan persoalan implementasi hubungan keperdataan.
 - c. Bahwa terhadap dalil kerugian nyata yang dialami oleh para Pemohon (*vide* Perbaikan Permohonan pada huruf t halaman 12-

14) bukanlah akibat persoalan konstiusional oleh karena berlakunya ketentuan Pasal 1 angka 15 Jo. Pasal 50 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 akan tetapi akibat persoalan implementasi hubungan pekerjaan antara Para Pemohon dengan status pekerja rumahan dengan pemberi kerja “perseorangan atau individu” yang tentunya tidak termasuk sebagai hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 1 angka 15 jo. Pasal 50 UU Ketenagakerjaan.

- d. Berdasarkan seluruh uraian dalam posita Pemohon, tidak satupun secara konkrit dan jelas termuat uraian mengenai bentuk kerugian konstiusional dari para Pemohon, apakah dengan berlakunya ketentuan *a quo* secara spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya potensial yang menurut penalaran yang wajar telah merugikan para Pemohon. Dalil para Pemohon dalam positanya hanya berdasarkan pada **asumsi-asumsi semata**, dan nyata-nyata tidak didasarkan pada adanya kerugian konstiusional karena berlakunya ketentuan *a quo* yang diuji.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, menurut Pemerintah para Pemohon tidak memiliki kedudukan hukum (*legal standing*), dan adalah tepat jika Yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi secara bijaksana **menyatakan permohonan Para Pemohon tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*)**.

II. PANDANGAN UMUM PEMBANGUNAN KETENAGAKERJAAN

1. Bahwa alinea keempat pembukaan UUD 1945, menentukan bahwa tujuan Negara RI salah satunya adalah untuk memajukan kesejahteraan umum dan keadilan sosial.
2. Bahwa dibentuknya UU Ketenagakerjaan melaksanakan amanat ketentuan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 33 UUD 1945 untuk mengatur lebih teknis pembangunan ketenagakerjaan.
3. Bahwa pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta

mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.

4. Bahwa pembangunan ketenagakerjaan diatur sedemikian rupa dalam rangka memenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.
5. Bahwa pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu juga meliputi dukungan bagi perekonomian nasional dan perluasan kesempatan kerja. Pemerataan kesempatan kerja sesuai kebutuhan pembangunan nasional dan daerah merupakan salah satu tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan.
6. Bahwa Pemerintah mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik **di dalam maupun di luar hubungan kerja**. Perluasan kesempatan kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia.
7. Bahwa banyaknya angka pengangguran merupakan masalah nasional dan merupakan tanggung jawab Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan Masyarakat, sehingga dalam penanggulangannya harus dilakukan oleh semua *stakeholders* terkait secara bersama dan terintegrasi antar lintas sektor dan masyarakat, dengan cara mengupayakan **perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja**
8. Bahwa kebijakan **perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja** sejalan dengan ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa "*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*".
9. Bahwa Pekerjaan menjadi bagian yang penting dari kehidupan manusia, karena pada dasarnya setiap manusia membutuhkan pekerjaan sebagai wujud dari aktualisasi diri kepada keluarga, masyarakat, dan lingkungannya. Namun pada kenyataannya, hak tersebut tidak bisa dinikmati oleh setiap warga negara Indonesia, karena terbatasnya kesempatan kerja. Lowongan kerja yang tersedia tidak mampu menyerap jumlah tenaga kerja yang ada, karena ketidakseimbangan antara pertumbuhan angkatan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pertumbuhan kesempatan kerja.

10. Bahwa sehubungan dengan hal tersebut, Pemerintah dan Pemerintah Daerah perlu menetapkan kebijakan yang dapat memberikan kesempatan kerja kepada setiap orang, baik di dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja. Untuk itu, perlu dukungan semua pihak dalam upaya menciptakan dan memperluas kesempatan kerja.
11. Bahwa sehubungan dengan hal tersebut, Pemerintah, Pemerintah Daerah dan Masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja dengan memberikan kesempatan kerja kepada setiap orang, baik **di dalam maupun di luar hubungan kerja**.
Perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur perintah, pekerjaan, dan upah. Sedangkan **perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja** adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia tidak berdasarkan perjanjian kerja.
12. Bahwa kebijakan **perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja diarahkan untuk menciptakan dan mengembangkan perluasan kesempatan kerja**. Kebijakan **perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja** dilaksanakan oleh Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Daerah, dan Swasta menetapkan program dan kegiatan perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja yang dimaksudkan harus menyerap tenaga kerja.
13. Sedangkan kebijakan **perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja dilakukan diarahkan untuk menciptakan dan mengembangkan kesempatan kerja yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia kelembagaan masyarakat**, dan teknologi tepat guna. Kebijakan perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja dilaksanakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Daerah, Swasta, dan Kelembagaan Masyarakat, yang dilakukan dalam bentuk program kewirausahaan.

14. Bahwa Swasta yang dalam hal ini Pengusaha sebagai pelaksana kebijakan **perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja**, mempunyai posisi strategis dalam kegiatan perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja dengan menyerap tenaga kerja yang cukup banyak. Pengusaha melakukan upaya menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur perintah, pekerjaan, dan upah.
15. Bahwa ketentuan Pasal 1 angka 5 UU Ketenagakerjaan telah menjelaskan yang dimaksud dengan Pengusaha.
Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
16. Bahwa dalam hubungan kerja sesuai UU Ketenagakerjaan, pengusaha mempunyai kewajiban maupun tanggung jawab, antara lain yaitu:
 - a. Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja.
 - b. Pengusaha bertanggung jawab terhadap segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja.
 - c. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai jenis dan derajat kecacatannya sesuai peraturan perundang-undangan.
 - d. Pengusaha yang mempekerjakan anak mempunyai kewajiban memenuhi persyaratan sebagaimana ditentukan Pasal 69 – Pasal 74 UU Ketenagakerjaan.
 - e. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
 - f. Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.

- g. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur.
- h. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.
- i. Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
- j. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi wajib membayar upah kerja lembur.
- k. Pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- l. Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.
- m. Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- n. Pengusaha wajib membayar upah 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 mempekerjakannya, 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.
- o. Pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.
 - p. Pengusaha berupaya menumbuh kembangkan koperasi pekerja/buruh, dan mengembangkan usaha produktif.
 - q. Melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan
 - r. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
 - s. Peraturan perusahaan disusun oleh dan menjadi tanggung jawab dari pengusaha yang bersangkutan.
 - t. Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh.
 - u. Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.
 - v. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.
 - w. Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan perusahaan (*lock out*) dilaksanakan.

- x. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- 17. Bahwa selain kewajiban dan tanggung jawab pengusaha dalam hubungan kerja tersebut, untuk dikatakan sebagai pengusaha tentu harus mempunyai syarat-syarat tertentu sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan. (*vide* UU No 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas)
- 18. Bahwa kedudukan “pengusaha” dalam hubungan kerja sesuai ketentuan Pasal 1 angka 15 *jo.* Pasal 50 UU Ketenagakerjaan ini tentunya berbeda dengan “perseorangan atau individu”, walaupun sama-sama berstatus sebagai **pemberi kerja** (*vide* Pasal 1 angka 4 UU Ketenagakerjaan). Adanya perbedaan antara “pengusaha” dengan “perseorangan atau individu” tentunya tidak dapat ditafsirkan menjadi “pengusaha atau pemberi kerja” sebagaimana keinginan para Pemohon. Justru apabila keinginan tersebut dianggap benar adanya maka terhadap makna “pengusaha atau pemberi kerja” menjadi diskriminatif dan tidak memberikan keadilan. “Keadilan dapat berarti memperlakukan sama terhadap hal-hal yang memang sama dan memperlakukan berbeda terhadap hal-hal yang memang berbeda, sehingga justru tidak adil apabila terhadap hal-hal yang berbeda diperlakukan sama” (*vide* pertimbangan hukum Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi dalam putusan No 138/PUU-XII/2014 halaman 208).

III. KETERANGAN PEMERINTAH ATAS MATERI PERMOHONAN YANG DIMOHONKAN UNTUK DIUJI

- A. Bahwa Pemohon mendalilkan dalam permohonannya yang menyatakan: Bahwa menurut Para Pemohon, terdapat **kerancuan hukum dan tumpang tindih** antara istilah atau definisi pengusaha dan pemberi kerja pada UU Ketenagakerjaan dalam konteks Hubungan Kerja. Sehingga menimbulkan kerancuan hukum yang berakibat tidak adanya pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum bagi para Pemohon selaku pekerja rumahan, oleh karenanya Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) 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", dan "Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara ***pengusaha atau pemberi kerja*** dan *pekerja/buruh*".

Terhadap dalil tersebut, Pemerintah menolak dengan alasan-alasan sebagai berikut:

1. Bahwa para Pemohon keliru dan tidak cermat memahami antara definisi pengusaha dan pemberi kerja, adapun definisi pemberi kerja dan pengusaha sebagai berikut:

Pasal 1 angka 4 UU Ketenagakerjaan

"Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain"

Pasal 1 angka 5 UU Ketenagakerjaan

"Pengusaha *adalah*:

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia".

Berdasarkan definisi di atas, dapat dipahami bahwa: setiap "pengusaha" yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah merupakan "pemberi kerja" dan setiap "pemberi kerja" yang mempekerjakan tenaga kerja belum tentu merupakan "pengusaha". Dengan demikian, pengertian "pemberi kerja" lebih luas dari pengertian "pengusaha".

2. Bahwa dari penjelasan di atas "pemberi kerja" yang dimaksud UU Ketenagakerjaan dapat dikelompokkan ke dalam dua klasifikasi, yaitu: "pemberi kerja yang bukan pengusaha" dan "pemberi kerja sebagai pengusaha".

Bahwa mengingat pemberi kerja yang bukan pengusaha, maka hubungan yang terbentuk bukan merupakan hubungan kerja. Sehingga hak dan kewajiban tidak sepenuhnya tunduk dalam pengaturan UU Ketenagakerjaan. Sementara untuk pemberi kerja

sebagai pengusaha, maka hubungan hukum yang terbentuk merupakan hubungan kerja. Oleh karena itu, hak dan kewajiban para pihak tunduk pada pengaturan dalam UU Ketenagakerjaan.

3. Bahwa dengan demikian tidak terdapat **kerancuan hukum dan tumpang tindih** antara istilah atau definisi pengusaha dan pemberi kerja dalam UU Ketenagakerjaan dalam konteks hubungan kerja.

Dengan demikian, terhadap dalil para Pemohon yang menyatakan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 adalah dalil yang tidak berdasar, justru ketentuan Pasal *a quo* memberikan pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum bagi Para Pemohon selaku pekerja rumahan. Oleh karena itu, sama sekali tidak terdapat kerugian hak konstitusional dari Para Pemohon sehingga menurut Pemerintah adalah tepat jika yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi **menyatakan menolak Permohonan Para Pemohon.**

- B. Bahwa para Pemohon mendalilkan dalam permohonannya yang menyatakan:

Bahwa menurut para Pemohon, **Pembatasan hubungan kerja** dalam ketentuan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 UU Ketenagakerjaan menimbulkan **ketidakadilan hukum, diskriminasi hukum dan tidak adanya persamaan kedudukan hukum, terabaikan dan tidak diakui** oleh UU Ketenagakerjaan seperti a. upah di bawah ketentuan upah minimum, b. ketiadaan tunjangan, c. ketiadaan upah lembur, d. ketiadaan jaminan sosial, e. ketiadaan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, f. tidak dapat mengakses mekanisme penyelesaian perselisihan, g. tidak dapat mengakses pengaduan pengawasan ketenagakerjaan, h. ketiadaan perlindungan maternal, i. bekerja dalam waktu yang panjang (lembur), j. menanggung segala biaya resiko dan produksi, k. ketiadaan stabilitas dan jaminan pekerjaan (*job security*) bagi pekerja rumahan dalam suatu hubungan kerja. Sehingga menimbulkan perlakuan yang tidak adil bagi pekerja (*in casu* para Pemohon sebagai pekerja rumahan) yang tidak bekerja pada pengusaha karena dianggap berada di luar hubungan kerja, dan oleh karenanya Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2),

Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2), 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 tersebut, Pemerintah menolak dengan alasan-alasan sebagai berikut:

1. Bahwa para Pemohon keliru memahami Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 UU Ketenagakerjaan, yang seolah-olah menimbulkan **ketidakadilan hukum, diskriminasi hukum dan tidak adanya persamaan kedudukan hukum, terabaikan dan tidak diakui dalam** UU Ketenagakerjaan seperti pekerja/buruh yang memiliki hubungan kerja, pekerja rumahan dianggap berada di luar hubungan kerja.
2. Bahwa para Pemohon yang merupakan pekerja rumahan dapat dikategorikan sebagai tenaga kerja. Adapun yang dimaksud tenaga kerja dalam Pasal 1 angka 2 UU Ketenagakerjaan, yaitu *"setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat"*.
3. Bahwa UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa hubungan kerja dilakukan antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Dengan demikian, pekerja rumahan yang dikategorikan sebagai tenaga kerja, tidak memiliki hubungan kerja atau dengan kata lain pekerja rumahan merupakan tenaga kerja di luar hubungan kerja. Namun demikian tenaga kerja di luar hubungan kerja tidak serta merta menimbulkan **ketidakadilan hukum, diskriminasi hukum dan tidak adanya persamaan kedudukan hukum, terabaikan dan tidak diakui dalam** UU Ketenagakerjaan seperti pekerja/buruh yang memiliki hubungan kerja.
4. Bahwa UU Ketenagakerjaan juga mengatur perlindungan baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja, bentuk perlindungan di luar hubungan kerja dapat dijumpai dalam Pasal 39

UU Ketenagakerjaan, dikatakan bahwa: "*Pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun **di luar hubungan kerja***"

Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna.

Penciptaan perluasan kesempatan kerja dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan **tenaga kerja mandiri**, penerapan sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela **atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja**.

5. Bahwa bentuk perlindungan yang diberikan Pemerintah bagi tenaga kerja di luar hubungan kerja, Pemerintah telah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja, salah satu maksud dari diterbitkannya PP tersebut yakni untuk perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja sebagai upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia tidak berdasarkan perjanjian kerja.
6. Bahwa kebijakan perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja dilakukan dalam bentuk program kewirausahaan dengan pola pembentukan dan pembinaan **tenaga kerja mandiri**, sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, pendayagunaan tenaga kerja sukarela, **dan/atau pola lain** yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja (*vide* Pasal 8 PP Nomor 33 Tahun 2013).
7. Bahwa adapun yang dimaksud dengan "**tenaga kerja mandiri**" adalah tenaga kerja yang mempunyai sikap, semangat, perilaku dan kemampuan untuk melakukan atau menangani kegiatan atau usaha yang dapat menciptakan lapangan pekerjaan dan memberikan penghasilan bagi dirinya sendiri atau orang lain. Sementara yang dimaksud dengan "**pola lain**" adalah pola yang dapat menciptakan kesempatan kerja antara lain penciptaan industri kreatif, satu desa

satu produk, pengembangan desa wisata, Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri (PNPM), penyaluran dana bergulir melalui pola *Grameen Bank*, dan pola inkubasi bisnis (*vide* penjelasan Pasal 8 PP Nomor 33 Tahun 2013).

8. Bahwa sebagai bentuk perhatian Pemerintah, PP Nomor 33 Tahun 2013 telah mengatur bahwa Pemerintah dan Pemerintah Daerah memfasilitasi pelaksanaan kebijakan perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja melalui kegiatan:
 - a. permodalan;
 - b. penjaminan;
 - c. pendampingan;
 - d. pelatihan;
 - e. konsultasi;
 - f. bimbingan teknis; dan/atau
 - g. penyediaan data dan informasi.
9. Bahwa tidak hanya bentuk perlindungan sebagaimana diatur dalam PP Nomor 33 Tahun 2013, UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, juga memberikan perlindungan jaminan sosial bagi pekerja rumahan.
10. Bahwa prinsip kepesertaan dalam sistem jaminan sosial nasional bersifat wajib. Kepesertaan wajib dimaksudkan agar seluruh rakyat menjadi peserta sehingga dapat terlindungi. Meskipun kepesertaan bersifat wajib bagi seluruh rakyat, penerapannya tetap disesuaikan dengan kemampuan ekonomi rakyat dan Pemerintah serta kelayakan penyelenggaraan program. Tahapan pertama dimulai dari pekerja di sektor formal, bersamaan dengan itu **sektor informal dapat menjadi peserta secara suka rela**, sehingga dapat mencakup petani, nelayan, dan **mereka yang bekerja secara mandiri**, di mana pada akhirnya Sistem Jaminan Sosial Nasional dapat mencakup seluruh rakyat.
11. Bahwa dalil para Pemohon yang menyatakan pekerja rumahan diperlakukan ketidakadilan hukum, diskriminasi hukum dan tidak adanya persamaan kedudukan hukum, terabaikan dan tidak diakui merupakan dalil yang keliru dan tidak berdasar hukum.

12. Bahwa para Pemohon keliru memahami dengan menyamakan antara pekerja/buruh dengan pekerja rumahan, kedua hal tersebut berdasarkan karakteristiknya memiliki perbedaan:

Karakteristik	Pekerja Rumahan	Pekerja/Buruh
Tempat kerja	Rumah atau tempat lain selain tempat kerja pemberi kerja	Lokasi perusahaan
Waktu kerja	Tidak terikat waktu kerja	Terikat waktu kerja
Kepada siapa mereka bekerja	Perantara atau pemberi kerja	Pengusaha
Pengupahan	Satuan hasil	Satuan waktu dan/ atau satuan hasil
Sarana produksi	Disediakan sendiri, atau sebagian disediakan oleh pemberi kerja	Disediakan oleh pengusaha

13. Bahwa berdasarkan perbandingan karakteristik di atas, jika di hubungkan dari pendekatan keadilan, ditemukan bahwa *“keadilan dapat berarti memperlakukan sama terhadap hal-hal yang memang sama dan memperlakukan berbeda terhadap hal-hal yang memang berbeda, sehingga justru tidak adil apabila terhadap hal-hal yang berbeda diperlakukan sama”* (vide pertimbangan hukum Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi dalam putusan No 138/PUU-XII/2014 halaman 208);
14. Bahwa lebih lanjut terkait keadilan, menurut Thomas sebagaimana dikutip Theo Huijsbers dalam bukunya Filsafat Hukum Dalam Lintasan Sejarah, keadilan menentukan bagaimana hubungan orang dengan orang lain dalam hal *iustum*, yakni mengenai “apa yang sepatutnya bagi orang lain menurut sesuatu kesamaan proporsional” (*aliquod opus adaequantum alteri secundum aliquam aequalitatis modum*) (Theo Huijsbers,1982: 42), pandangan Thomas ini terkait keadilan menekankan pada kesamaan

proporsional, itu artinya keadilan harus ada perbandingan persamaan secara proporsional.

15. Bahwa Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mengartikan kata proporsional yaitu sebanding, seimbang dan berimbang. Dengan demikian, jika dihubungkan keadilan menurut Thomas di atas adalah keadilan atas kesamaan yang sebanding, seimbang, dan berimbang.
16. Bahwa dalil para Pemohon yang merasa ketidakadilan hukum selaku pekerja rumahan dengan pekerja/buruh yang oleh Para Pemohon dianggap mendapat perlindungan lebih dari UU Ketenagakerjaan merupakan perbandingan persamaan yang tidak proporsional.
17. Bahwa tuntutan para Pemohon agar diperlakukan adil terkait hubungan kerja, justru akan menimbulkan potensi kerugian dan persoalan hukum baru. Setidaknya dalam hal:
 - a. ganti rugi;
 - b. waktu kerja; dan
 - c. keselamatan dan kesehatan kerja (K3).
18. Bahwa hubungan kerja yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan terdiri atas, perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Dalam hubungan kerja yang berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu, apabila salah satu pihak yang mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja (*vide* Pasal 62 UU Ketenagakerjaan).

Dengan demikian, jika para Pemohon menghendaki adanya hubungan kerja antara pekerja rumahan dengan pemberi kerja, maka akan merugikan pekerja rumahan karena dibebankan kewajiban untuk membayar ganti rugi apabila pekerja rumahan mengakhiri hubungan kerjanya.
19. Bahwa ketentuan Pasal 77 UU Ketenagakerjaan telah mengatur pelaksanaan ketentuan waktu kerja yang merupakan kewajiban

pengusaha, di mana teknis pelaksanaannya **disepakati** dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

20. Bahwa berhubung UU Ketenagakerjaan mengatur **pentingnya kesepakatan terkait pelaksanaan waktu kerja**, sehingga jika Para Pemohon menghendaki diperlakukan sama dengan pekerja/buruh sebagaimana dalam UU Ketenagakerjaan, justru berpotensi merugikan Para Pemohon karena prinsip waktu kerja bagi pekerja rumahan diserahkan sepenuhnya kepada pekerja rumahan itu sendiri, dengan kata lain tidak ada **kesepakatan terkait pelaksanaan waktu kerja**.
21. Bahwa ketentuan Pasal 77 UU Ketenagakerjaan juga telah memberikan batasan waktu kerja yaitu 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, sehingga jika para Pemohon menghendaki diperlakukan sama dengan pekerja/buruh sebagaimana dalam UU Ketenagakerjaan maka dapat berpotensi merugikan kebebasan Para Pemohon untuk melakukan pekerjaan dalam kegiatan sehari-hari.
22. Bahwa terkait K3, apabila para Pemohon menghendaki diperlakukan sama dengan pekerja/buruh sebagaimana dalam UU Ketenagakerjaan, K3 dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di **tempat kerja**, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi.
23. Bahwa Sistem Manajemen K3 adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko

yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya **tempat kerja** yang aman, efisien, dan produktif.

24. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (1) UU Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, dikatakan bahwa *“tempat kerja” ialah tiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, di mana tenaga kerja bekerja, atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan di mana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya...dst”*.
25. Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, jika pekerja rumahan dikaitkan dalam perlindungan K3, lokasi bekerja pekerja rumahan yang bekerja di rumah para Pemohon bukan merupakan “tempat kerja” sebagaimana yang diatur dalam ketentuan UU Nomor 1 Tahun 1970 *junto* UU Ketenagakerjaan, sehingga tidak ada kewajiban dari perusahaan menerapkan sistem K3 bagi Para Pemohon.
26. Bahwa berdasarkan penjelasan di atas, jelas pekerja rumahan memiliki karakteristik yang berbeda dengan pekerja/buruh dalam UU Ketenagakerjaan. Mempersamakan pekerja rumahan dengan pekerja/buruh dalam UU Ketenagakerjaan yang berbeda karakteristik akan menimbulkan kerancuan, ketidakpastian hukum bahkan kerugian bagi Para Pemohon.
27. Bahwa dengan demikian, tuntutan para Pemohon yang membandingkan secara tidak proporsional pekerja rumahan dengan pekerja/buruh dalam UU Ketenagakerjaan merupakan perbandingan yang keliru dan tidak tepat.
28. Bahwa dengan demikian, ketidakadilan hukum, diskriminasi dan tidak adanya persamaan kedudukan hukum, terabaikan dan tidak diakui oleh UU Ketenagakerjaan adalah tidak berdasar hukum seperti:
 - a. upah di bawah ketentuan upah minimum, tidak tepat jika diterapkan pada pekerja rumahan karena pekerja rumahan menerapkan satuan hasil yang pelaksanaannya tergantung pada pekerja rumahan itu sendiri, bahkan terbuka peluang penghasilannya lebih besar dari ketentuan upah minimum.

- b. ketiadaan tunjangan, tidak tepat jika diterapkan pada pekerja rumahan karena pekerja rumahan menerapkan satuan hasil.
- c. ketiadaan upah lembur, tidak tepat jika diterapkan pada pekerja rumahan karena pekerja rumahan waktu kerjanya tergantung pada pekerja rumahan itu sendiri.
- d. ketiadaan jaminan sosial, para Pemohon keliru karena perlindungan pekerja rumahan juga diakomodir dalam UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- e. ketiadaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, tidak tepat jika diterapkan pada pekerja rumahan karena pekerja rumahan bekerja di rumah, sementara K3 merupakan kewajiban pengusaha di tempat kerja bukan di rumah.
- f. tidak dapat mengakses mekanisme penyelesaian perselisihan, para Pemohon keliru karena pekerja rumahan dapat mengakses penyelesaian melalui pengadilan negeri.
- g. tidak dapat mengakses pengaduan pengawasan ketenagakerjaan, tidak tepat jika diterapkan pada pekerja rumahan karena pekerja rumahan tidak memiliki hubungan kerja seperti pekerja/buruh yang bekerja pada pengusaha.
- h. ketiadaan perlindungan maternal, tidak tepat jika diterapkan pada pekerja rumahan karena prinsip pekerja rumahan mengatur dirinya sendiri.
- i. bekerja dalam waktu yang panjang (lembur), para Pemohon keliru karena pekerja rumahan waktunya tergantung dirinya sendiri.
- j. menanggung segala biaya resiko dan produksi, para Pemohon keliru karena segala biaya resiko dan produksi juga bisa disepakati antara pekerja rumahan dengan pemberi kerja.
- k. ketiadaan stabilitas dan jaminan pekerjaan (*job security*), para Pemohon keliru karena pekerja/buruh yang bekerja pada pengusaha juga berpotensi ketiadaan stabilitas dan jaminan pekerjaan (*job security*).

Dengan demikian, dalil para Pemohon yang menyatakan menimbulkan ketidakadilan hukum, diskriminasi hukum dan tidak adanya persamaan kedudukan hukum, terabaikan dan tidak diakui oleh UU Ketenagakerjaan adalah dalil yang tidak berdasar. Ketentuan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 UU Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2), dan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945. Sehingga menurut Pemerintah adalah tepat jika yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi **menyatakan menolak Permohonan para Pemohon.**

IV. PETITUM

Berdasarkan penjelasan dan argumentasi tersebut di atas, Pemerintah memohon kepada Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Konstitusi Republik Indonesia, dapat memberikan putusan sebagai berikut:

- 1) Menerima Keterangan Presiden secara keseluruhan;
- 2) Menyatakan bahwa Para Pemohon tidak mempunyai kedudukan hukum (*legal standing*);
- 3) Menolak permohonan pengujian Para Pemohon seluruhnya atau setidaknya menyatakan permohonan pengujian Para Pemohon tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*);
- 4) Menyatakan ketentuan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Selain itu, Presiden juga telah menyampaikan keterangan tambahan atas pertanyaan dari para Hakim Konstitusi dalam persidangan yang diterima Kepaniteraan Mahkamah pada 11 Oktober 2022, yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Apakah keterkaitan Pasal 1 angka 14 dan Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan, mengingat Pasal 1 angka 14 berbicara perjanjian kerja dan perjanjian bisa tertulis atau lisan dan apakah pekerja/buruh termasuk pekerja rumahan, mengingat pemberi kerja termasuk juga perorangan, atau pengusaha, atau yang di luar pengusaha?

Tanggapan Pemerintah:

- a. Bahwa ketentuan Pasal 1 angka 14 dengan Pasal 1 angka 15 memiliki keterkaitan, khususnya dalam hal perjanjian kerja. Pasal 1 angka 14

mengatur bahwa perjanjian kerja “*antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja*” sementara perjanjian kerja dalam konteks Pasal 1 angka 15 mengatur “antara pengusaha dengan pekerja/buruh”, perjanjian dalam Pasal 1 angka 15 melahirkan hubungan kerja.

- b. Bahwa berdasarkan penjelasan di atas, keterkaitan Pasal 1 angka 14 dengan Pasal 1 angka 15 adalah terkait pengaturan mengenai perjanjian kerja, namun **tidak semua perjanjian kerja melahirkan “hubungan kerja”**. Perjanjian yang melahirkan “hubungan kerja” merupakan perjanjian yang dibuat “antara pengusaha dengan pekerja/buruh”.
 - c. Bahwa **pekerja rumahan bukanlah pekerja/buruh** sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan, pekerja rumahan merupakan tenaga kerja sesuai Pasal 1 angka 2 UU Ketenagakerjaan. Dengan demikian, pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 14 dan Pasal 1 angka 15 bukanlah termasuk pekerja rumahan.
 - d. Bahwa berhubung pekerja rumahan bukanlah pekerja/buruh, maka perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja rumahan dengan pemberi kerja baik lisan maupun tertulis tidak memiliki relevansi dengan Pasal 1 angka 14 dan Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan.
2. Sebutkan daftar peraturan perundang-undangan apa yang memberikan perlindungan dan bagaimana jenis pelindungannya terhadap fenomena-fenomena yang berkembang di lapangan seperti pekerja rumahan?

Tanggapan Pemerintah:

- a. Bahwa adapun daftar peraturan perundang-undangan yang memberikan perlindungan bagi pekerja rumahan sebagai berikut:
 - 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan);
 - 2) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU 40/2004);
 - 3) Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (PP 31/2006).
 - 4) Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2012 tentang Penerima Bantuan Iuran Jaminan Kesehatan (PP 101/2012) 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;

- 5) Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja (PP 33/2013);
- 6) Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (PP 44/2015);
- 7) Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Tabungan Perumahan Rakyat (PP 25/2020);

- b. Bahwa **UU Ketenagakerjaan** memberikan perlindungan bagi pekerja rumahan. Dalam UU tersebut mengatur bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja. Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun **di luar hubungan kerja** (*vide* Pasal 10 UU Ketenagakerjaan).

Berdasarkan penjelasan di atas, pekerja rumahan berhak untuk mendapatkan akses pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam UU Ketenagakerjaan.

Lebih lanjut, pelatihan kerja dalam UU Ketenagakerjaan diatur melalui peraturan pemerintah yaitu **PP 31/2006** sebagai kebijakan bidang pelatihan yang salah satu tujuannya untuk mengoptimalkan pendayagunaan dan pemberdayaan seluruh sumber daya manusia. Pelatihan kerja merupakan keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau

pekerjaan. Oleh karena itu, pelatihan kerja merupakan salah satu jalur untuk **meningkatkan kualitas** serta mengembangkan karir tenaga kerja. Prinsip dasar pelatihan kerja berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan sumber daya manusia, berbasis pada kompetensi kerja, tanggung jawab bersama antara dunia usaha, pemerintah, dan masyarakat, bagian dari pengembangan profesionalisme sepanjang hayat, dan diselenggarakan secara berkeadilan dan tidak diskriminatif.

UU Ketenagakerjaan *jo.* PP 31/2006 memberikan kesempatan kepada setiap tenaga kerja untuk memperoleh hak, meningkatkan, dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan melalui pelatihan kerja. Dengan demikian, hak pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam UU Ketenagakerjaan dan PP 31/2006 berlaku tidak terkecuali bagi pekerja rumahan sebagai bagian dari tenaga kerja. Adapun tujuan pekerja rumahan mendapatkan kesempatan tersebut dalam rangka meningkatkan kemampuan dan/atau kompetensi dan produktivitas sehingga dapat meningkatkan derajat hidup dan kesejahteraan mereka agar menjadi berkompeten dan/atau mandiri. Hal ini juga tentunya relevan dengan salah satu prinsip dasar pelatihan kerja yaitu diselenggarakan secara berkeadilan dan tidak diskriminatif, tidak terkecuali bagi pekerja rumahan.

- c. Bahwa **PP 33/2013** juga memberikan perlindungan bagi pekerja rumahan, PP tersebut memberikan perlindungan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia dengan **memfasilitasi pelaksanaan** melalui kegiatan permodalan, penjaminan, pendampingan, pelatihan, konsultasi, bimbingan teknis, dan/atau, penyediaan data dan informasi.

Kebijakan perluasan kesempatan kerja **di luar hubungan kerja** (pekerja rumahan) diarahkan untuk menciptakan dan mengembangkan kesempatan kerja yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia, kelembagaan masyarakat, dan teknologi tepat guna.

- d. Bahwa **UU 40/2004 jo. PP 101/2012** sebagaimana telah diubah dengan PP 76/2015 juga memberikan perlindungan bagi pekerja rumahan. PP tersebut hadir agar setiap orang berhak atas jaminan sosial untuk dapat

memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak dan meningkatkan martabatnya menuju terwujudnya masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur.

Dalam UU 40/2004 juga mengatur bahwa peserta adalah **setiap orang**, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, yang telah membayar iuran. Bahkan pemerintah juga memberikan bantuan iuran, bantuan iuran dibayar oleh pemerintah bagi fakir miskin dan orang tidak mampu sebagai peserta program jaminan sosial.

Bahwa Pasal 14 ayat (1) UU 40/2004 menentukan bahwa, *“Pemerintah secara bertahap mendaftarkan penerima bantuan iuran sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial”*. Kemudian dalam Pasal 17 ayat (4) ditentukan bahwa, *“Iuran program jaminan sosial bagi Fakir Miskin dan orang yang tidak mampu dibayar oleh Pemerintah”*. Pada ayat (5) ditentukan bahwa, *“Pada tahap pertama, iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dibayar oleh Pemerintah untuk program jaminan kesehatan”*. Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 17 ayat (5) dan Pasal 21 UU 40/2004, iuran program jaminan kesehatan bagi fakir miskin dan orang tidak mampu dibayar oleh pemerintah.

Dengan demikian, pekerja rumahan juga mendapatkan perlindungan dari sisi jaminan sosial, bahkan pekerja rumahan yang merupakan fakir miskin dan orang yang tidak mampu iurannya dibayar oleh pemerintah.

- e. Bahwa **PP 44/2015** juga mengatur bahwa **setiap orang yang bekerja** wajib mendaftarkan dirinya sebagai Peserta dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. PP 44/2015 mengatur bahwa Peserta adalah **setiap orang**, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, yang telah membayar iuran.

Dengan demikian, berdasarkan PP 44/2015 pekerja rumahan yang merupakan tenaga kerja juga berhak dan wajib menjadi peserta dalam program JKK dan JKM kepada BPJS Ketenagakerjaan. Pekerja rumahan juga merupakan **peserta bukan penerima upah** atau **pekerja di luar**

hubungan kerja atau **pekerja mandiri** (*vide* Pasal 15 ayat (3) PP 44/2015).

Sistem jaminan sosial nasional pada dasarnya merupakan program negara yang bertujuan memberi kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Melalui program JKK dan JKM ini, setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan, karena mengalami kecelakaan kerja atau meninggal dunia.

- f. Bahwa **PP 25/2020** juga memberikan perlindungan bagi pekerja rumahan melalui tabungan perumahan rakyat (Tapera). Tapera tersebut disiapkan sebagai salah satu alternatif sumber dana murah jangka panjang dalam rangka pembiayaan perumahan. Adapun tujuan pengelolaan Tapera yaitu menghimpun dan menyediakan dana murah jangka panjang yang berkelanjutan untuk pembiayaan perumahan dalam rangka memenuhi kebutuhan rumah yang layak dan terjangkau bagi Peserta.

Peserta sebagaimana dimaksud pada PP 25/2020 terdiri atas pekerja dan pekerja mandiri. Setiap pekerja dan pekerja mandiri yang berpenghasilan **paling sedikit sebesar upah minimum wajib** menjadi peserta, sementara pekerja mandiri yang berpenghasilan **di bawah upah minimum dapat** menjadi peserta. Pekerja mandiri adalah setiap warga negara Indonesia yang bekerja dengan tidak bergantung pada pemberi kerja untuk mendapatkan penghasilan. Dengan demikian, berdasarkan PP 25/2020 pekerja rumahan juga mendapatkan perlindungan untuk pembiayaan perumahan dalam rangka memenuhi kebutuhan rumah yang layak dan terjangkau.

3. Jelaskan sektor apa saja yang berkaitan dengan problematika yang muncul di lapangan berkenaan dengan pekerja rumahan itu? Kementerian mana sesungguhnya yang punya lingkup tugas tanggung jawabnya berkaitan dengan pekerja rumahan?

Tanggapan Pemerintah:

- a. Bahwa Kementerian Ketenagakerjaan mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan

negara. Dalam rangka pelaksanaan tugas tersebut, Kementerian Ketenagakerjaan menyelenggarakan fungsi yang salah satunya yaitu terkait perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan di bidang peningkatan kompetensi dan daya saing tenaga kerja serta produktivitas, peningkatan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, peningkatan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja, serta pengawasan ketenagakerjaan dan keselamatan dan kesehatan kerja (*vide* Pasal 4 dan Pasal 5 Perpres 95 Tahun 2020 tentang Kementerian Ketenagakerjaan).

- b. Bahwa berhubung pekerja rumahan merupakan tenaga kerja, sementara UU Ketenagakerjaan mengatur tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dengan demikian, jika pekerja rumahan yang merupakan tenaga kerja dalam UU Ketenagakerjaan dan dihubungkan dengan tugas dan fungsi Kementerian Ketenagakerjaan, maka aspek ketenagakerjaan yang terkait pekerja rumahan, yakni peningkatan kompetensi dan produktivitas, perluasan kesempatan kerja, dan jaminan sosial tenaga kerja merupakan domain tugas dan fungsi dari Kementerian Ketenagakerjaan.

[2.5] Menimbang bahwa para Pemohon dan Presiden menyampaikan kesimpulan tertulis masing-masing bertanggal 22 November 2022 yang diterima Kepaniteraan Mahkamah masing-masing pada tanggal 22 dan 23 November 2022, yang pada pokoknya sebagai berikut:

KESIMPULAN PEMOHON

A. KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI

1. Bahwa merujuk pada Pasal 24 ayat (2) dan Bahwa Pasal 24C ayat (1) UUD 1945, Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 tahun 2003 sebagaimana terakhir diubah dengan Undang Undang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga atas Undang Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, Pasal 9 ayat (1) UU Nomor 12 tahun 2011 sebagaimana terakhir diubah dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, serta Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 2 Tahun 2021 tentang Tata Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang, dimana pada intinya menyatakan bahwa

Mahkamah berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji Undang-Undang terhadap UUD 1945.

2. Bahwa berdasarkan ketentuan-ketentuan tersebut di atas, karena objek permohonan ini adalah pengujian Undang-Undang, dalam hal ini muatan materi sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 1 angka 15, Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (**vide: Bukti P – 2**), maka Mahkamah Konstitusi berwenang untuk memeriksa dan memutus permohonan pengujian Undang-Undang *a quo* terhadap Undang-Undang Dasar 1945.

B. KEDUDUKAN HUKUM (LEGAL STANDING) DAN KEPENTINGAN PEMOHON

1. Pasal 51 ayat (1) UU Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana terakhir diubah dengan Undang Undang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga atas Undang Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa "*Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusinya dirugikan oleh berlakunya undang-undang yaitu:*
 - a. *Perorangan WNI;*
 - b. *Kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip negara kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang;*
 - c. *Badan hukum publik dan privat; atau*
 - d. *Lembaga negara."*
2. Bahwa dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 006/PUU-III/2005 dan perkara Nomor: 11/PUU-V/2007, Mahkamah juga telah memberikan penjelasan mengenai hak konstitusional dan kerugian konstitusional sebagai berikut:
 - a. Adanya hak konstitusional Pemohon yang diberikan oleh undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.
 - b. Hak konstitusional Pemohon tersebut dianggap oleh Pemohon telah dirugikan oleh suatu undang-undang yang diuji;
 - c. Kerugian konstitusional Pemohon yang dimaksud bersifat spesifik atau khusus dan aktual atau setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
 - d. Adanya hubungan sebab akibat antara kerugian dan berlakunya undang-undang yang dimohonkan untuk diuji;

- e. Adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi.
3. Bahwa para Pemohon mempunyai hak konstitusional yang diberikan oleh UUD 1945 yang mana hak-hak tersebut telah terlanggar atau berpotensi terlanggar dengan keberadaan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Untuk selanjutnya disebut sebagai Undang-Undang Ketenagakerjaan) sebagaimana **Bukti P - 2**. Adapun hak-hak konstitusional Para Pemohon yang telah diberikan oleh UUD 1945, yakni sebagaimana ditegaskan Pasal 27 ayat (1) dan (2) Pasal 28D ayat (1) dan (2), dan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945.
 4. Bahwa dengan mengacu pada syarat-syarat yang telah diuraikan di atas, para Pemohon selaku warga Negara Indonesia telah memenuhi kualifikasi sebagai pemohon dalam perkara ini dengan penjelasan sebagai berikut:
 - a. Bahwa para Pemohon adalah orang perorangan warga negara Indonesia sebagaimana **Bukti P-6 s.d P-10**, dimana Pemohon memiliki hak-hak yang dijamin oleh konstitusi yang dalam hal ini berupa hak atas persamaan kedudukan di dalam hukum, hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum, hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, dan bebas dari perlakuan diskriminatif atas dasar apapun, sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (1) dan (2), Pasal 28D ayat (1) dan (2), serta Pasal 28I ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 (**vide: Bukti P -1**).
 - b. Bahwa para Pemohon sebagai Warga Negara Indonesia (WNI), merasa dirugikan hak konstitusionalnya untuk mendapatkan pengakuan, persamaan kedudukan di dalam hukum, hak bebas atas perlakuan diskriminatif atas dasar apapun, serta perlakuan yang adil dan layak sebagai pekerja dalam hubungan kerja. Hubungan kerja yang dimiliki oleh para Pemohon selaku pekerja rumahan dengan pemberi kerjanya telah didasarkan pada perjanjian kerja, memuat unsur upah, perintah, dan pekerjaan, menunjukkan bahwa unsur-unsur di dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan telah terpenuhi. Namun demikian, hal ini tidak diakui oleh Instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dalam hal ini

Kementerian Ketenagakerjaan yang kemudian juga diikuti oleh Dinas Tenaga Kerja di berbagai wilayah Provinsi maupun Kabupaten/Kota.

- c. Bahwa para Pemohon mengalami kerugian konstitusional dikarenakan adanya ketentuan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan (vide: **Bukti P-2**). Dalam hal ini, terdapat jurang pemisah (diskriminasi) perlakuan hukum di antara **pekerja yang bekerja dengan pengusaha** dan **pekerja yang bekerja dengan pemberi kerja**.
 - d. Bahwa adapun kerugian nyata para Pemohon secara lebih mendetail sebagai pekerja rumahan sebagaimana juga diuraikan oleh **Keterangan Ahli Andy Yentriyani maupun Saksi Andriko S Otang dan Saksi Erika Rosmawati**, yang pada intinya sebagai berikut:
 - a. Upah di bawah ketentuan upah minimum
 - b. Ketiadaan jaminan sosial
 - c. Ketiadaan perlindungan Kesehatan dan keselamatan kerja
 - d. Tidak dapat mengakses mekanisme penyelesaian perselisihan
 - e. Tidak dapat mengakses pengaduan pengawasan ketenagakerjaan
 - f. Ketiadaan perlindungan maternal
 - g. Bekerja dalam waktu yang panjang (lembur)
 - h. Menanggung segala biaya risiko dan produksi
 - i. Ketiadaan stabilitas dan jaminan pekerjaan (*job security*)
 - j. Ketiadaan tunjangan
5. Bahwa berdasarkan uraian-uraian di atas, maka telah terbukti bahwasanya para Pemohon selaku orang perorangan Warga Negara Indonesia telah memenuhi kualifikasi sebagai para Pemohon karena para Pemohon mengalami kerugian konstitusional, terdapat *causal verband* antara kerugian yang ditimbulkan dengan berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian, dan ada kemungkinan dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian konstitusional sebagaimana yang telah diuraikan diatas tidak akan atau tidak lagi terjadi. Oleh karena itu beralasan hukum bagi Mahkamah untuk menerima kedudukan hukum Para Pemohon.

C. ALASAN-ALASAN / POKOK-POKOK PERMOHONAN

- 1) **Adanya kerancuan hukum dan tumpang tindih antara istilah atau definisi Pengusaha dan Pemberi Kerja pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam konteks Hubungan Kerja.**

1. Bahwa berdasarkan bukti-bukti dan fakta di persidangan, adanya kerancuan hukum dan tumpang tindih antara istilah atau definisi Pengusaha dan Pemberi Kerja pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam konteks Hubungan Kerja.
2. Bahwa sebagaimana ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan, menyebutkan: “*Hubungan kerja adalah hubungan antara **pengusaha** dengan **pekerja/buruh** berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah*”. Selanjutnya, ketentuan tersebut juga diatur dalam Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yakni: “*Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara **pengusaha** dan **pekerja/buruh***”.
3. Bahwa dari ketentuan tersebut, hanya terdapat istilah ‘**pengusaha**’ dalam hubungan kerja. Sedangkan, apabila kita menelisik lebih dalam lagi pada frasa Perjanjian Kerja yang merupakan salah satu unsur yang harus terpenuhi dalam hubungan kerja sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai pengertian perjanjian kerja dinyatakan: “*Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan **pengusaha atau pemberi kerja** yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak*”. Penggunaan istilah “Pemberi Kerja atau Pengusaha” sebagai subyek hukum yang dapat mengikatkan diri dalam perjanjian kerja jika dikaitkan dengan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 telah menimbulkan kerancuan hukum dan tumpang tindih yang dapat menimbulkan ketidakpastian hukum.
4. Bahwa di dalam definisi perjanjian kerja dijelaskan terdapat dua (2) subyek hukum yang dapat membuat perjanjian kerja dengan pekerja yakni pemberi kerja atau pengusaha. Sedangkan, pada definisi hubungan kerja dijelaskan hanya ada 1 subyek hukum yang dapat mengikatkan diri dengan pekerja melalui perjanjian kerja yakni pengusaha, yang merupakan salah satu prasyarat untuk memenuhi unsur hubungan kerja, selain perintah, upah, dan pekerjaan.
5. Bahwa berdasarkan **Bukti P-11**, menurut pendapat Prof. Dr. Lalu Husni, S.H., M. Hum, dalam bukunya berjudul “Pengantar Hukum Ketenagakerjaan”, cetakan ke-14, 2016, hal. 63, yang pada intinya menjelaskan bahwa **hubungan kerja tidak dapat dipisahkan dari**

perjanjian kerja karena syarat adanya hubungan kerja harus ada perjanjian kerja, serta terdapat unsur dari hubungan kerja yakni: adanya unsur *work* atau pekerjaan, unsur perintah (*command*), dan unsur upah (*pay*).

6. Bahwa selanjutnya berdasarkan **Bukti P-3**, Pasal 1 huruf C Konvensi ILO 177 tahun 1996 tentang Kerja Rumahan, definisi Pemberi Kerja disebutkan,

“Seseorang, perorangan atau badan hukum, yang, secara langsung atau melalui perantara, baik perantara diatur di dalam perundang-undangan nasional ataupun tidak, memberikan kerja rumahan dalam pelaksanaan kegiatan usahanya”.
7. Dalam konteks para pemohon selaku pekerja rumahan, pemberi kerja adalah berupa individu perantara yang menerima perintah dari perusahaan lalu perintah tersebut diberikan untuk dikerjakan oleh pekerja rumahan. Hal ini juga diperkuat oleh **Keterangan Saksi Andriko S Otang dan Saksi Erika R Situmorang pada persidangan tanggal 15 November 2022**.
8. Bahwa dalam terminologi internasional, *International Labour Organization (ILO)* kerap kali menggunakan istilah “*employer*” yang diartikan sebagai pihak yang mempekerjakan pekerja, dalam hal ini tertera dalam beberapa konvensi ILO, yakni sebagaimana tertera dalam **Bukti P-3, Bukti P-16, dan Bukti P-17**.
9. Bahwa sejalan dengan hal tersebut, Prof. Iman Soepomo dalam bukunya berjudul “Pengantar Hukum Perburuhan”, cetakan ke-13 edisi revisi (2003) hal. 34, menjelaskan bahwa “*orang lain yang mempekerjakan seorang employee itu disebut “employer”. Dalam bahasa Belanda disebut “werknemer” dan “werkgever” atau dalam bahasa Jerman “Arbeitnehmer” dan “Arbeitgeber”.* (Vide: **Bukti P-12**)
10. Bahwa sebagaimana **Bukti P- 14**, istilah “*employer*” menurut Black’s Law Dictionary edisi ke-8, diartikan sebagai berikut:

“employer: A person who controls and directs a worker under an express or implied contract of hire and who pays the worker’s salary or wages.”

Diterjemahkan secara bebas:

Employer: seseorang yang mengendalikan dan memerintah seorang pekerja berdasar kontrak kerja yang secara tegas atau tersirat serta membayar gaji atau upah pekerja.
11. Bahwa dengan demikian, terdapat satu istilah yang dipergunakan secara internasional yakni “**employer**” sebagai pihak yang mempekerjakan

pekerja, serta tidak ditentukan bentuknya apakah sebagai individu, pengusaha, badan usaha, atau individu yang menjalankan badan usaha.

12. Bahwa selanjutnya, terminologi “*employer*” tersebut dalam sistem hukum nasional (Indonesia) terbagi menjadi antara istilah “pengusaha” dan “pemberi kerja”, namun tidak dijelaskan secara rinci mengenai perbedaan kedua istilah tersebut beserta konsekuensi hukumnya, khususnya berkaitan dengan “hubungan kerja” yang meliputi hubungan antara pekerja yang bekerja dengan pengusaha dan pekerja yang bekerja dengan pemberi kerja (individu).
13. Bahwa sejalan dengan hal tersebut, menurut **keterangan Ahli Saut C Manalu** yang disampaikan pada persidangan tanggal 12 Oktober 2022, menjelaskan:

“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.”

“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.**”

14. Bahwa selanjutnya Ahli Miranda Fajerman pada persidangan tanggal 26 Oktober 2022, juga menjelaskan tentang pola pengaturan kriteria hubungan kerja dari negara lain, dengan memberikan contoh praktek di Negara Slovenia, yakni:

“Contohnya ada dari Slovenia dalam Undang-Undang Hubungan Pekerja tanggal 1 Januari 2003, Pasal 4 yang membahas definisi hubungan kerja. Pasal 1 di situ dinyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dan pemberi kerja, dimana pekerja secara sukarela dimasukkan dalam proses kerja terorganisasi dari pemberi kerja. Dimana pekerja sebagai imbalan atas remunerasi terus menerus melakukan pekerjaan secara langsung sesuai dengan instruksi dan di bawah kendali pemberi kerja.”

15. Bahwa dalam hal ini, UUD 1945 telah menjamin hak konstitusional tiap orang untuk mendapatkan **kepastian hukum** yang adil, yakni sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, yang berbunyi:

*Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan **kepastian hukum yang adil** serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.*

16. Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, maka beralasan hukum untuk menyimpulkan bahwa definisi Hubungan Kerja pada Pasal 1 angka 15 Undang Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi *Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah*, serta Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi *Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara **pengusaha** dan pekerja/buruh*, menimbulkan kerancuan hukum yang berakibat tidak adanya pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum bagi Para Pemohon selaku pekerja rumahan, oleh karenanya Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) 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*", dan "*Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara **pengusaha atau pemberi kerja** dan pekerja/buruh*".

2) Pembatasan hubungan kerja dalam ketentuan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan menimbulkan ketidakadilan hukum bagi pekerja rumahan dalam suatu hubungan kerja.

17. Bahwa berdasarkan bukti-bukti dan fakta di persidangan, ketentuan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan telah menimbulkan ketidakadilan hukum bagi pekerja rumahan dalam suatu hubungan kerja.

18. Bahwa pengertian hubungan kerja seharusnya tidak membatasi lingkup hanya pada pengusaha, melainkan juga harus merujuk pada Pemberi Kerja, karena definisi pemberi kerja memiliki cakupan yang lebih luas dan juga menjangkau definisi dari pengusaha itu sendiri sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

19. Bahwa pengertian Hubungan Kerja dalam ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan yakni: "*Hubungan antara **pengusaha** dengan **pekerja/buruh** berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah*". Ditambah pula pada ketentuan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan: "*Hubungan kerja*

*terjadi karena adanya perjanjian kerja antara **pengusaha** dan **pekerja/buruh**". (Vide: **Bukti P-2**)*

20. Bahwa dari rangkaian bunyi pasal-pasal tersebut kemudian dikaitkan dengan konteks Hubungan Kerja, maka telah terjadi limitasi atau pembatasan dalam hubungan kerja. Limitasi ini telah berakibat pada ketidakadilan bagi para pekerja yang tidak bekerja pada pengusaha. Dalam hal ini, ketiadaan perlindungan hukum khususnya Undang-Undang Ketenagakerjaan bagi pekerja yang tidak bekerja pada pengusaha.
21. Bahwa sebagaimana merujuk pada **Bukti P-15**, pada dasarnya suatu hubungan kerja juga dapat mengacu pada hasil Konferensi Perburuhan Internasional ILO ke-91 tahun 2003 mengenai Ruang Lingkup Hubungan Kerja ("**Konferensi Perburuhan 91/2003**") pada halaman 22, yang pada intinya menyatakan "*hubungan kerja menetapkan hubungan hukum antara seseorang, yang disebut "karyawan" atau "pekerja", dan orang lain, yang disebut "Pemberi Kerja", kepada siapa dia memberikan layanan dalam kondisi tertentu dengan imbalan upah*".
22. Bahwa selanjutnya dalam Konferensi Perburuhan 91/2003 pada halaman 22 tersebut (Vide: **Bukti P-15**) juga ditegaskan bahwa juga terdapat kriteria tertentu suatu hubungan kerja, yang pada intinya menyatakan "*hubungan kerja terjadi di mana seseorang bekerja atau memberikan layanan dalam situasi subordinasi atau kebergantungan pada pemberi kerja (employer); atau **bekerja untuk orang lain**; atau terintegrasi dalam suatu organisasi; atau tidak menanggung risiko khusus bagi pemberi kerja*".
23. Bahwa dalam hal ini, para pemohon selaku pekerja rumahan yang bekerja pada seorang perantara selaku pemberi kerja, adalah telah memenuhi kriteria sebagai suatu hubungan kerja. Sehingga seharusnya Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak membatasi hubungan kerja hanya bagi pengusaha saja, meliputi pula bagi pemberi kerja sehingga melahirkan perlakuan adil dan layak bagi pekerja rumahan dalam suatu hubungan kerja.
24. Bahwa sejalan dengan hal tersebut, menurut **keterangan Ahli Miranda Fajerman** yang disampaikan pada persidangan tanggal 26 Oktober 2022, menjelaskan:

"Fakta bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan instruksi dan di bawah kendali pihak lain dan pekerjaan itu melibatkan integrasi pekerja dalam organisasi perusahaan yang itu dilakukan semata-

mata atau terutama untuk kepentingan orang lain, pekerjaan itu harus dilakukan secara pribadi oleh pekerja, pekerjaan dilakukan dalam jam kerja tertentu, atau di tempat kerja yang ditentukan, atau disetujui oleh pihak yang meminta pekerjaan, dan pekerjaan itu memiliki durasi tertentu dan memiliki kontinuitas tertentu, pekerjaan itu membutuhkan ketersediaan pekerja atau melibatkan penyediaan alat, bahan, dan mesin oleh pihak yang meminta pekerjaan. Ini adalah indikator-indikator, ini mungkin belum lengkap, ini adalah indikator yang perlu diperhatikan untuk menentukan dasar, fakta adanya hubungan kerja."

25. Bahwa selanjutnya diperkuat dengan keterangan saksi yang melihat secara langsung di lapangan mengenai proses pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja rumahan, sebagaimana keterangan 2 (dua) orang saksi pada persidangan tanggal 15 November 2022, yang pada intinya sebagai berikut:

Keterangan Saksi Andriko S Otang:

Keberadaan pekerja rumahan pada lapisan terbawah dalam rantai pasok industri, menjadi faktor lain yang dapat menjadi penyebab hukum ketenagakerjaan yang berlaku tidak mampu menjangkau untuk memberikan pengakuan sebagai pekerja yang berada di dalam hubungan kerja dan memberikan perlindungan. Dari pengalaman pendampingan dan penelitian yang telah dilakukan pekerja rumahan berada dalam lapisan rantai pasok yang panjang dan relatif rumit dengan banyaknya pihak yang terlibat baik perusahaan maupun individual yang berperan sebagai perantara (*intermediaries*).

Keterangan Saksi Erika Rosmawati Situmorang:

Pada umumnya Pemberi kerja dalam memberikan pekerjaan kepada pekerja rumahan tidak memberikan pelatihan khusus bagaimana mengerjakan pekerjaan tersebut, hanya instruksi bagaimana pekerjaan itu dikerjakan sesuai dengan karakteristik pekerjaan tersebut dan harus siap tepat pada waktu sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh pemberi kerja.

Dari keterangan yang disampaikan kedua orang saksi tersebut dan dikaitkan dengan keterangan Ahli Miranda Fajerman, dapat disimpulkan bahwasanya pekerja rumahan yang mendapatkan pekerjaan dari seorang perantara selaku pemberi kerja, pada dasarnya merupakan pekerja yang berada dalam hubungan kerja.

26. Bahwa selain itu, **Ahli Miranda Fajerman** juga menjelaskan praktek perlindungan pekerja rumahan di negara lain, yakni Negara Maroko yang pada intinya Undang-Undang Ketenagakerjaan di Maroko telah memperluas cakupan pemberlakuan juga kepada para pekerja rumahan.

27. Bahwa selanjutnya sebagaimana menurut ketentuan Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 secara tegas menyatakan bahwa: “*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*”. (Vide: **Bukti P-1**)
28. Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, maka beralasan hukum untuk menyimpulkan bahwa definisi Hubungan Kerja pada Pasal 1 angka 15 Undang Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi *Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah*, serta Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi *Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh* telah menimbulkan perlakuan yang tidak adil bagi pekerja (*in casu* Para Pemohon sebagai pekerja rumahan) yang tidak bekerja pada pengusaha karena dianggap berada diluar hubungan kerja, dan oleh karenanya Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28D 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*”.
- 3) **Ketentuan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan menimbulkan diskriminasi hukum dan tidak adanya persamaan kedudukan hukum bagi pekerja yang tidak bekerja pada pengusaha.**
29. Bahwa berdasarkan bukti-bukti dan fakta di persidangan, ketentuan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan menimbulkan diskriminasi hukum dan tidak adanya persamaan kedudukan hukum bagi pekerja yang tidak bekerja pada pengusaha.
30. Bahwa pengertian hubungan kerja sebagaimana termuat dalam ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan (vide: **Bukti P-2**), dinyatakan: “*Hubungan kerja adalah hubungan antara **pengusaha** dengan **pekerja/buruh** berdasarkan **perjanjian kerja**, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah*”. Selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal

50 Undang-Undang Ketenagakerjaan, dinyatakan: *“Hubungan kerja terjadi karena adanya **perjanjian kerja** antara **pengusaha** dan **pekerja/buruh**”*.

31. Bahwa dari kedua ketentuan tersebut di atas, hanya mengartikan hubungan kerja sebagai hubungan atau suatu perjanjian antara pengusaha dan pekerja. Sedangkan pengertian dari Pekerja itu sendiri memiliki makna luas yakni *setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain*.
32. Bahwa sebagaimana **Bukti P-11**, menurut pendapat Prof. Dr. Lalu Husni, SH, M. Hum, dalam bukunya berjudul “Pengantar Hukum Ketenagakerjaan (Edisi Revisi)”, 2016, cetakan ke-14, hal. 48. Menyatakan:

“Selain pengertian pengusaha, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 juga memberikan pengertian pemberi kerja yakni orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 Angka 4). Pengaturan istilah pemberi kerja ini muncul untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai pengusaha khususnya bagi pekerja pada sektor informal. Jadi dengan demikian pengertian pemberi kerja lebih luas dari pengusaha, pengusaha sudah pasti pemberi kerja, namun pemberi kerja belum tentu pengusaha.”

(vide: **bukti P-11**)

33. Bahwa selanjutnya pada **Bukti P-13**, adapun definisi hubungan kerja menurut pendapat Prof. Iman Soepomo, dalam bukunya berjudul *“Hukum Perburuhan, Bidang Hubungan Kerja”* cetakan ke-3, 1980, Bab 1 halaman 1, menjelaskan sebagai berikut:

“Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan. Hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban majikan terhadap buruh.”

“Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian-kerja antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah. “Pada pihak lainnya” mengandung arti bahwa pihak buruh dalam melakukan pekerjaan itu berada di bawah pimpinan pihak majikan.”

(vide: **bukti P-13**)

34. Bahwa istilah (terminologi) yang digunakan oleh Prof. Iman Soepomo tersebut adalah menggunakan kata ‘majikan’, dimana istilah ini digunakan dalam terminologi hukum ketenagakerjaan pada zaman dahulu yang

menjelaskan ‘majikan’ sebagai pihak (orang) yang memberikan pekerjaan. Juga dapat ditemui arti dari kata ‘majikan’ tersebut pada penjelasan Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang No. 12 Tahun 1948 tentang Undang Undang Kerja (“UU No.12/1948”).

35. Sebagaimana dijelaskan sebelumnya oleh Prof. Dr. Lalu Husni, SH, M. Hum mengenai perbedaan “Pengusaha” dan “Pemberi Kerja”, istilah pemberi kerja dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja yang bekerja kepada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai pengusaha. Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak membedakan antara pekerja sektor formal maupun informal. Semuanya memiliki kedudukan yang sama dihadapan hukum sebagaimana dijamin oleh Pasal 28D Ayat (1) UUD 1945.
36. Sehingga dengan demikian sangat jelas, ketentuan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan telah menimbulkan diskriminasi hukum yakni antara pekerja yang bekerja pada pengusaha dan pekerja yang bekerja pada selain pengusaha (*in casu* pemberi kerja).
37. Bahwa sejalan dengan hal tersebut, menurut **keterangan Ahli Andy Yentriyani** yang disampaikan pada persidangan tanggal 26 Oktober 2022, menjelaskan:

“.....Dan karena tidak ada dengan definisi dan praktik yang sempit dalam pemaknaan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan ini, maka hubungan antara pekerja rumahan dengan pemberi kerja dikatakan sebagai hubungan di luar hubungan kerja. Nah, akibatnya pekerja informal, termasuk pekerja rumahan ini berada di luar ruang lingkup perlindungan Undang-Undang Tenaga Kerja.

Tentunya ini akan memiliki kerugian yang berbeda dan bahkan lebih buruk bagi perempuan pekerja. Karena sebagian besar dari pekerja rumahan adalah perempuan. Dan selain mereka kehilangan hak-hak yang bersifat umum sebagaimana tadi sudah saya sampaikan maupun hak-hak yang bersifat khusus terkait dengan jaminan hak maternitas ataupun hak untuk bebas dari kekerasan dan tidak bisa punya daya tawar ini sebetulnya ketiadaan pengaturan atau pemaknaan di dalam Undang-Undang Tenaga Kerja bagi perempuan pekerja rumahan bisa menempatkan perempuan untuk berada dalam posisi yang diperbudak.”

38. Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, maka beralasan hukum untuk menyimpulkan bahwa definisi Hubungan Kerja pada Pasal 1 angka 15 Undang Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi *Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian*

*kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah, serta Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara **pengusaha** dan **pekerja/buruh** telah menimbulkan diskriminasi hukum maupun tidak adanya persamaan kedudukan hukum bagi pekerja yang tidak bekerja pada pengusaha karena hubungan tersebut dianggap tidak memenuhi kriteria sebagai suatu hubungan kerja, dan oleh karenanya Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1), 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**”.*

4) Ketentuan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebabkan hak-hak bagi pekerja yang bekerja kepada selain pengusaha menjadi terabaikan dan tidak diakui oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan.

39. Bahwa berdasarkan bukti-bukti dan fakta di persidangan, ketentuan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebabkan hak-hak bagi pekerja yang bekerja kepada selain pengusaha menjadi terabaikan dan tidak diakui oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan.

40. Bahwa menurut ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan, dinyatakan: “*Hubungan kerja adalah hubungan antara **pengusaha** dengan **pekerja/buruh** berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah*”. Sejalan dengan ketentuan tersebut, diperkuat dalam ketentuan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yakni: “*Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara **pengusaha** dan **pekerja/buruh***”. (vide: **bukti P-2**)

41. Bahwa sangat jelas ketentuan tersebut hanya ditujukan bagi pekerja yang bekerja dengan pengusaha. Dengan kata lain, bagi pekerja yang bekerja dengan selain pengusaha, maka pekerja tersebut tidak dapat memperoleh haknya berdasar pada ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal ini sejalan dengan **keterangan Ahli Andy Yentriyani** yang disampaikan pada

persidangan tanggal 26 Oktober 2022 sebagaimana telah diuraikan sebelumnya diatas.

42. Bahwa sebagaimana **Bukti P-5**, dalam jurnal penelitian berjudul *“Tinjauan Kerangka Peraturan Perundang-Undangan untuk Pekerja Rumahan Di Indonesia 2013”* pada halaman 11, menjelaskan sebagai berikut:

UU Ketenagakerjaan menetapkan hubungan kerja sebagai “hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan sebuah kesepakatan kerja yang di dalamnya terdapat unsur pekerjaan, upah dan perintah kerja”. Di sini, “pekerja” dijabarkan sebagai “siapaapun yang bekerja dan menerima upah atau bentuk pengupahan lainnya”. Definisi yang luas tentang pekerja ini dapat diterapkan pada siapaapun yang terlibat dalam kegiatan yang mendatangkan pendapatan. Pihak lain dari hubungan kerja adalah “pengusaha”. Di sini, UU Ketenagakerjaan secara sepihak membedakan antara “pengusaha” dan “pemberi kerja” dan hanya mewajibkan pengusaha untuk patuh pada seluruh persyaratan yang ada di UU terkait dengan hubungan kerja, termasuk untuk kesepakatan, upah minimum, kerja lembur, jam kerja, istirahat, dan libur.

(Vide: **Bukti P-5**)

43. Bahwa sejalan dengan hal tersebut sebagaimana **Bukti P-15**, ILO (International Labour Organization) pernah membahas mengenai ***“Disguised Employment Relationship” (Hubungan Kerja Terselubung/Tersamarkan)*** sebagaimana tertuang dalam hasil Konferensi Perburuhan 91/2003 pada halaman 24-25. Dimana hal ini juga sejalan dengan **Keterangan Ahli Saut C Manalu** yang disampaikan pada persidangan tanggal 12 Oktober 2022 maupun keterangan tertulisnya, yang pada intinya menjelaskan:

*“Pekerja rumahanyogianya 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 disguises dan diklasifikasikan secara salah**, bukan sebagai atau berada dalam hubungan kerja, **misclassification**.”*

44. Bahwa hal yang sama juga menjadi perhatian bagi Ahli Miranda Fajerman mengenai pola hubungan kerja tersamarkan (*disguised employment relation*) sebagaimana disampaikan dalam persidangan, yakni sebagai berikut:

*Upaya untuk menghindari tanggung jawab dari para pemberi kerja bukanlah hal yang jarang terjadi. Pemberi kerja dapat melibatkan pekerja rumahan melalui cara-cara yang disamarkan (**disguised**), disembunyikan (**concealed**) atau curang (**fraudulent**), untuk menyamarkan pekerja sebagai pekerja mandiri atau wirausahawan.*

45. Bahwa mengacu pada uraian dari hasil Konferensi ILO tersebut, maka sangat jelas ketentuan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan berpotensi melahirkan "**Disguised Employment Relationship**" (**Hubungan Kerja Terselubung/Tersamarkan**), karena uraian dalam pasal-pasal tersebut tidak berlaku dan mengikat bagi para pemberi kerja (bukan pengusaha) dalam suatu hubungan kerja, terlebih lagi khususnya bagi para Pemohon yang mendapatkan pekerjaan dari seorang perantara selaku pemberi kerja, sehingga hak-hak dasar para Pemohon sebagai pekerja menjadi terabaikan.
46. Bahwa adapun hak-hak pekerja yang terabaikan yang disebabkan karena adanya ketentuan tersebut, hal ini juga diuraikan oleh **Ahli Andy Yentriyani, Saksi Andriko S Otang dan Saksi Erika Rosmawati Situmorang**, yang pada intinya yakni sebagai berikut:
- a. Upah di bawah ketentuan upah minimum
 - b. Ketiadaan jaminan sosial
 - c. Ketiadaan perlindungan Kesehatan dan keselamatan kerja
 - d. Tidak dapat mengakses mekanisme penyelesaian perselisihan
 - e. Tidak dapat mengakses pengaduan pengawasan ketenagakerjaan
 - f. Ketiadaan perlindungan maternal
 - g. Bekerja dalam waktu yang panjang (lembur)
 - h. Menanggung segala biaya risiko dan produksi
 - i. Ketiadaan stabilitas dan jaminan pekerjaan (*job security*)
 - j. Ketiadaan tunjangan

Dalam hal ini, hak-hak tersebut merupakan hak dasar pekerja yang seharusnya berlaku bagi seluruh pekerja yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan.

47. Bahwa selain itu upaya para pekerja rumahan untuk mendapatkan legitimasi maupun perlindungan hukum dari pemerintah juga tidak mendapatkan respon positif, meskipun pernah mengajukan usulan untuk pembuatan peraturan teknis mengenai pekerja rumahan. Dalam hal ini, sebagaimana disampaikan saksi Andriko (**vide: Keterangan tertulis Saksi Andriko S Otang hal.6-7**) yang pada intinya menjelaskan bahwa saksi pernah mengajukan Rancangan Permenaker tentang pekerja rumahan kepada pihak Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) namun tidak ada tindak lanjut maupun respon positif dari pihak Kemnaker, dimana hal yang sama juga dialami oleh Saksi Erika R Situmorang yang telah mengajukan Ranperda di Provinsi Sumatera namun pasal-pasal mengenai pekerja rumahan dihapus oleh pihak Kemendagri (**vide: Keterangan tertulis Saksi Erika R Situmorang hal.5-6**)
48. Bahwa hal-hal yang dialami oleh saksi-saksi tersebut merupakan suatu bentuk pengabaian dan tidak adanya inisiatif dari negara untuk memberikan legitimasi maupun perlindungan hukum terhadap pekerja rumahan yang seharusnya hak-hak para pekerja rumahan sebagai warga negara telah dijamin oleh konstitusi.
49. Bahwa menurut ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 (**vide: Bukti P-1**) menyatakan secara tegas bahwa: "*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.*" Tentunya penghidupan yang layak sebagaimana dimaksud dalam pasal tersebut hanya akan dapat terwujud jika hak-hak pekerja yang telah diatur dalam ketentuan perundang-undangan dapat berlaku dan terpenuhi bagi seluruh pekerja.
50. Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, maka beralasan hukum untuk menyimpulkan bahwa definisi Hubungan Kerja pada Pasal 1 angka 15 Undang Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi *Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah*, serta Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi *Hubungan kerja terjadi*

*karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh 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 sebagaimana ketentuan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 27 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**”.*

D. TANGGAPAN ATAS KETERANGAN DPR-RI DAN PRESIDEN

1. Bahwa sebagaimana keterangan dari Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) dan Presiden RI yang dalam hal ini diwakili oleh Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) dan Kementerian Hukum dan HAM (Kemenkumham), telah menyampaikan keterangannya pada persidangan tanggal 21 September 2022.
2. Bahwa perwakilan dari DPR RI telah membacakan keterangannya sekaligus menanggapi permohonan *a quo*, yang pada intinya sebagai berikut:
 - a. *pembentuk undang-undang tidak mengatur hubungan kerja secara luas sebagaimana yang dimaksudkan oleh para Pemohon. Jika frasa pengusaha dalam definisi hubungan kerja diperluas, maka hal ini berdampak kepada perubahan yang masuk dari para pembentuk undang-undang, termasuk berdampak kepada keseluruhan materi muatan yang ada di dalam undang-undang a quo, dan dapat mengakibatkan perubahan sistematis dalam undang-undang a quo, dan menjadi tidak sesuai dengan pedoman pembentukan peraturan perundang-undangan.*
 - b. *Undang-Undang Ketenagakerjaan memang membatasi ruang lingkup hubungan kerja yang terjadi antara pekerja atau buruh dengan pengusaha dengan tujuan untuk menjamin tertatanya sistem pengaturan ketenagakerjaan.*

- c. *Bahwa politik hukum ketenagakerjaan pada saat penyusunan Undang-Undang Ketenagakerjaan diatur sedemikian rupa agar terpenuhinya hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja. Serta pada saat bersamaan, dapat mewujudkan kondisi yang lebih kondusif bagi perkembangan dunia usaha.*
 - d. *Bahwa dinamika praktik ketenagakerjaan perkembangan dengan pesat yang munculkan berbagai bentuk hubungan kerja yang belum ada pengaturannya dalam peraturan perundang-undangan yang ada di Indonesia, seperti hubungan kerja informal yang bervariasi dan memiliki karakteristik yang tidak termasuk dalam revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal ini menjadikan pembentuk undang-undang harus memperhatikan perkembangan yang ada, sehingga peraturan perundang-undangan yang berlaku dapat memberikan perlindungan dan kepastian hukum terhadap masyarakat.*
 - e. *Bahwa sampai saat ini, DPR sedang dalam proses penyusunan Rancangan Undang-Undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga atau yang RUU PPRT yang masuk dalam Program Legislasi Nasional Prioritas atau Prolegnas Prolegnas Prioritas Tahun 2002 nomor urut 16 sebagai unsur inisiatif DPR. Dalam RUU tersebut, DPR mempertimbangkan masuknya pengaturan mengenai pekerjaan rumahan sebagai tambahan mengingat banyaknya masyarakat Indonesia berprofesi sebagai pekerja rumah yang memerlukan perlindungan, kepastian, dan jaminan akan hak-haknya.*
3. Bahwa atas keterangan DPR RI tersebut, para Pemohon perlu memberikan tanggapan sekaligus masukan kepada pihak DPR-RI atas dalil yang menyatakan bahwa jika dilakukan perubahan pada definisi hubungan kerja maka akan berdampak pada sistematika perundang-undangan.
 4. Bahwa pada dasarnya penambahan frasa “pemberi kerja” pada definisi Hubungan Kerja tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap sistematika UU Nomor 13 Tahun 2003, namun justru sebaliknya memberikan sinkronisasi secara menyeluruh terhadap pasal-pasal lain yang menggunakan frasa “Pemberi Kerja”, seperti misalnya Pasal 42-49 UU 13/2003 yang telah diubah oleh UU Cipta Kerja.

5. Bahwa lagipula, jikapun memerlukan pengaturan lebih teknis maka dapat dibuatkan peraturan turunan yang berkaitan dengan pasal-pasal yang mengalami perubahan. Seperti misalnya pada tahun 2011, Mahkamah Konstitusi pernah memberikan Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011 dimana pada intinya putusan tersebut mengubah (tafsiran) ketentuan Pasal 65 dan 66 UU No. 13/2003 yang kemudian ditindaklanjuti oleh Kemnaker dengan membuat peraturan teknis yakni Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012.
6. Bahwa selanjutnya jika Pihak DPR-RI telah menyadari perkembangan pesat ketenagakerjaan, pada dasarnya pekerja rumahan telah lama hadir dan diakui secara internasional melalui konvensi ILO 177 tahun 1996. Maka patut dipertanyakan inisiatif DPR-RI atas perkembangan dunia ketenagakerjaan, terlebih DPR RI berpendapat bahwa pengaturan pekerja rumahan dapat disatukan dengan RUU PPRT dimana hal ini merupakan suatu kemunduran dalam memahami konteks pekerja rumahan yang sangat berbeda dengan pekerja rumah tangga.
7. Bahwa pekerja rumahan tentunya sangatlah berbeda dengan pekerja rumah tangga sebagaimana dijelaskan Ahli Saut C Manalu pada persidangan tanggal 12 Oktober 2022, yakni sebagai berikut:

“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”

8. Bahwa adapun keterangan dari pihak Presiden yang diwakili oleh Kemnaker pada persidangan yang juga sekaligus menanggapi dalil permohonan *a quo*, pada intinya sebagai berikut:
 - a. *pemberi kerja yang dimaksud Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat dikelompokkan ke dalam dua klasifikasi, yaitu pemberi kerja yang bukan pengusaha dan pemberi kerja sebagai pengusaha. Bahwa mengingat pemberi kerja yang bukan pengusaha, maka hubungan yang terbentuk bukan merupakan hubungan kerja, sehingga hak dan kewajiban tidak sepenuhnya tunduk pada pengaturan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sementara untuk pemberi kerja sebagai pengusaha, maka hubungan hukum yang terbentuk merupakan hubungan kerja. Oleh karena itu, hak dan kewajiban para pihak tunduk pada pengaturan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.*
 - b. *Bahwa Para Pemohon yang merupakan pekerja rumahan dapat dikategorikan sebagai tenaga kerja. Adapun yang dimaksud tenaga kerja dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu, “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”*
 - c. *Bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa hubungan kerja dilakukan antara pengusaha dengan pekerja buruh. Dengan demikian pekerja rumahan yang dikategorikan sebagai tenaga kerja tidak memiliki hubungan kerja.*
 - d. *Bahwa bentuk perlindungan yang diberikan Pemerintah bagi tenaga kerja di luar hubungan kerja, Pemerintah telah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja.*
 - e. *Bahwa kebijakan perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja dilakukan dalam bentuk program kewirausahaan dengan pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, pendayagunaan tenaga kerja sukarela,*

dan/atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja vide Pasal 8 PP Nomor 33 Tahun 2013.

- f. *Bahwa Para Pemohon keliru memahami dengan menyamakan antara pekerja buruh dengan pekerja rumahan. Kedua hal tersebut berdasarkan karakteristiknya memiliki perbedaan.*
 - g. *Bahwa hubungan kerja yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan terdiri atas perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Berhubung undang-undang ketenagakerjaan mengatur pentingnya kesepakatan terkait pelaksanaan waktu kerja, sehingga jika Para Pemohon menghendaki diperlakukan sama dengan pekerja buruh sebagaimana dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan justru berpotensi merugikan Para Pemohon karena prinsip waktu kerja bagi pekerja rumahan diserahkan sepenuhnya kepada pekerja rumahan itu sendiri, dengan kata lain tidak ada kesepakatan terkait pelaksanaan waktu kerja.*
9. Bahwa atas keterangan Kemnaker tersebut, ada hal mendasar yang perlu ditanggapi yakni mengenai dalil yang mempersamakan antara pekerja rumahan dengan pekerja mandiri, dimana tentunya hal tersebut sangatlah bertolak belakang.
10. Bahwa atas hal tersebut, pada dasarnya juga telah dijawab oleh **Keterangan Ahli Saut C Manalu** yang menjelaskan secara rinci pada persidangan tanggal 12 Oktober 2022 mengenai perbedaan karakteristik pekerja rumahan dan pekerja mandiri, yang pada intinya sebagai berikut:
“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, pekerja 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.”

11. Bahwa adapun mengenai perbedaan antara pekerja rumahan dengan pekerja buruh sebagaimana didalilkan oleh pihak Kemnaker, yang pada intinya menyatakan perbedaan dari tempat kerja, waktu kerja, pihak mempekerjakan, pengupahan, dan sarana produksi. Atas dalil tersebut, pihak Kemnaker kurang cermat dalam memahami ketentuan ILO 177 Tahun 1996 tentang kerja rumahan, yang pada dasarnya berdasarkan ketentuan tersebut terdapat persamaan karakteristik antara pekerja rumahan dengan pekerja buruh yakni keduanya sama-sama menjalankan atau terlibat dalam proses produksi meskipun secara teknis terdapat perbedaan dalam hal mekanisme kerja yang meliputi lokasi, waktu kerja, maupun fasilitas/alat kerja.
12. Bahwa kesamaan antara pekerja buruh dan pekerja rumahan juga diuraikan oleh saksi-saksi yang diajukan pemohon pada persidangan tanggal 15 November 2022, yakni sebagai berikut:

Keterangan saksi Erika Rosmawati Situmorang:

“Dari temuan saya dilapangan melihat bahwa tidak banyak perbedaan yang signifikan. Pertama: Pekerja industri melakukan kerja-kerja yang merupakan bagian dari keseluruhan proses produksi barang atau jasa dan mereka bekerja ditempat yang disediakan oleh perusahaan. Sedangkan Pekerja rumahan melakukan pekerjaan sebahagian proses produksi di rumahnya, setelah menerima pesanan dari pemberi kerja dan Perantara. biasanya, pemesanan ini diberikan secara borongan dan pekerja menerima upah yang dihitung berdasarkan jumlah satuan yang ia hasilkan. Kedua: peralatan dan fasilitas pekerjaan pekerja rumahan disediakan oleh pekerja rumahan sendiri seperti: mesin jahit, gunting, benang, listrik, tempat penampungan bahan produksi, jarum jahit, lilin, lem, ember dll. Ketiga: status dan hak pekerja rumahan dengan pekerjaan yang sama dengan pekerja industri di

perusahaan. Status pekerja rumahan menjadi tidak jelas atau dikaburkan karena bekerja dirumahnya, tidak tampak di permukaan dan tidak terjangkau pengawasan oleh Dinas tenaga kerja setempat. Padahal bahan produk yang dikerjakan oleh pekerja rumahan juga menjadi bahagian dari proses produksi sebuah produk perusahaan hingga menghasilkan satu produk.”

Keterangan saksi Andriko S Otang:

Penggunaan pekerja rumahan ini pada umumnya dibutuhkan karena dalam proses produksi terdapat bagian-bagian tertentu dari produk yang membutuhkan keterampilan tangan manusia secara manual, dan tidak bisa dikerjakan dengan mesin. Pekerja rumahan cenderung dipilih oleh pengusaha karena biaya produksi menjadi sangat efisien, mempercepat penyelesaian produksi, hingga dapat memperluas kreasi produk. Namun disisi sebaliknya, mayoritas pekerja rumahan memiliki penghasilan yang sangat rendah, bahkan dapat dikategorikan dalam kelompok masyarakat miskin dan rentan secara ekonomi.

13. Bahwa dengan demikian, keterangan yang disampaikan oleh pihak DPR-RI maupun Presiden yang diwakili oleh Kemnaker, pada dasarnya tidak menjawab secara signifikan dan rinci atas dalil-dalil permohonan a quo. Oleh karenanya keterangan-keterangan tersebut patut dikesampingkan.

E. PETITUM

Berdasarkan uraian-uraian di atas, kami memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi agar menjatuhkan putusan sebagai berikut:

1. Mengabulkan permohonan Para Pemohon untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “*Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah*”.
3. Menyatakan Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39,

Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “*Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja/buruh*”.

4. Memerintahkan untuk memuat putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.

Atau

Apabila Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi berpendapat lain, mohon putusan seadil-adilnya. (*ex aequo et bono*).

Kesimpulan Presiden RI

I. KEDUDUKAN HUKUM (*LEGAL STANDING*) PARA PEMOHON

Sehubungan dengan kedudukan hukum para Pemohon, Pemerintah berpendapat sebagai berikut:

1. Bahwa persoalan hukum yang di sampaikan oleh Para Pemohon dalam permohonan *aquo* bukanlah persoalan konstitusionalitas norma oleh karena berlakunya ketentuan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 UU Ketenagakerjaan yang dianggap bertentangan dengan UUD 1945 akan tetapi akibat **persoalan implementasi hubungan pekerjaan** antara Para Pemohon dengan status pekerja rumahan dengan pemberi kerja “perseorangan atau individu” yang tentunya tidak termasuk sebagai hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 UU Ketenagakerjaan. Sehingga fakta hukum terhadap seluruh dalil-dalil Para Pemohon baik dalam posita maupun petitum hanya berdasarkan pada **asumsi-asumsi semata**, dan nyata-nyata tidak didasarkan pada adanya kerugian konstitusional karena berlakunya ketentuan *a quo* yang diuji.
2. Bahwa oleh karena persoalan hukum dalam permohonan *a quo* bukanlah persoalan konstitusionalitas norma maka permohonan *a quo* tidak memenuhi ketentuan mengenai kerugian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU Nomor 24 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi serta Putusan Mahkamah Konstitusi mengenai lima syarat kerugian hak dalam putusan Nomor 006/PUU-III/2005 dan Putusan Nomor 11/PUU-V/2007 dan

putusan-putusan selanjutnya, dan Pasal 4 ayat (2) Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 2 Tahun 2021 tentang Tata Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang.

Berdasarkan uraian tersebut, menurut Pemerintah adalah tepat dan sudah sepatutnyalah jika Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Konstitusi secara bijaksana menyatakan permohonan Para Pemohon tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).

II. TANGGAPAN PEMERINTAH TERHADAP POKOK PERMOHONAN PARA PEMOHON

Dalam pokok permohonan para Pemohon, ada 2 (dua) hal yang dipersoalkan, yaitu:

1. Bahwa terdapat **kerancuan hukum dan tumpang tindih antara istilah atau definisi pengusaha dan pemberi kerja** pada UU Ketenagakerjaan dalam konteks Hubungan Kerja. Sehingga menimbulkan kerancuan hukum yang berakibat tidak adanya pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum bagi Para Pemohon selaku pekerja rumahan, oleh karenanya Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) 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*", dan "*Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara **pengusaha atau pemberi kerja** dan pekerja/buruh*".
2. Bahwa **pembatasan hubungan kerja** dalam ketentuan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 UU Ketenagakerjaan **menimbulkan ketidakadilan hukum, diskriminasi hukum dan tidak adanya persamaan kedudukan hukum, terabaikan dan tidak diakui** oleh UU Ketenagakerjaan seperti, a. Upah di bawah ketentuan upah minimum, b. ketiadaan tunjangan, c. ketiadaan upah lembur, d. ketiadaan jaminan sosial, e. ketiadaan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, f. tidak dapat mengakses mekanisme penyelesaian perselisihan, g. tidak dapat mengakses pengaduan pengawasan ketenagakerjaan, h. ketiadaan perlindungan maternal, i. bekerja dalam waktu yang panjang (lembur), j. menanggung segala biaya resiko dan produksi, k. ketiadaan stabilitas dan jaminan pekerjaan (*job security*) bagi

pekerja rumahan dalam suatu hubungan kerja. Sehingga menimbulkan perlakuan yang tidak adil bagi pekerja (*in casu* Para Pemohon sebagai pekerja rumahan) yang tidak bekerja pada pengusaha karena dianggap berada di luar hubungan kerja, dan oleh karenanya Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2), 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 2 (dua) hal tersebut dapat Pemerintah tanggapi dan simpulkan sebagai berikut:

1. Bahwa terhadap dalil Para Pemohon yang mengatakan terdapat **kerancuan hukum dan tumpang tindih antara istilah atau definisi pengusaha dan pemberi kerja** pada UU Ketenagakerjaan dalam konteks Hubungan Kerja. Sehingga menimbulkan kerancuan hukum yang berakibat tidak adanya pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum bagi Para Pemohon selaku pekerja rumahan, oleh karenanya Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) 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*", dan "*Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara **pengusaha atau pemberi kerja** dan pekerja/buruh*" **adalah dalil yang keliru**. Hal mana dapat dibuktikan berdasarkan keterangan ahli Para Pemohon, yaitu:
 - a. **Keterangan Ahli SAUT C. MANULU** dibawah sumpah yang pada intinya mengatakan:
 - 1) UU Ketenagakerjaan membedakan antara pekerja, pemberi kerja, dengan pengusaha. Membedakan juga tenaga kerja dengan pekerja. Perbedaan-perbedaan pengertian ini, pada akhirnya memberikan konsekuensi yang berbeda.
 - 2) 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.

- b. **Keterangan Ahli ANDY YENTRIYANI** dibawah sumpah yang pada intinyamengatakan:
- Dalam praktiknya Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan **hanya dimaknai ketika ada perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja atau buruhnya**, sehingga perintah kerja pada pekerja rumahan ini tidak diakui atau diklasifikasikan sebagai pengusaha meskipun sebetulnya kesempatan kerja untuk pengembangan dunia usaha dengan mempekerjakan pekerja informal termasuk pekerja rumahan adalah praktik yang lazim dikenali di Indonesia. Dan karena tidak ada dengan definisi dan praktik yang sempit dalam pemaknaan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan ini, maka hubungan antara pekerja rumahan dengan pemberi kerja dikatakan sebagai hubungan di luar hubungan kerja.
- c. Berdasarkan keterangan kedua Ahli yang dihadirkan oleh Para Pemohon, tidak satupun yang menyatakan telah terdapat **kerancuan hukum dan tumpang tindih antara istilah atau definisi pengusaha dan pemberi kerja** pada Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 UU Ketenagakerjaan. Justru ahli mempertegas mengenai perbedaan antara pengusaha dengan pemberi kerja.
- d. Bahwa selain dari keterangan Ahli Para Pemohon yang membuktikan tidak adanya **kerancuan hukum dan tumpang tindih antara istilah atau definisi pengusaha dan pemberi kerja**, hal tersebut membuktikan bahwa Para Pemohon keliru dan tidak cermat memahami antara definisi pengusaha dan pemberi kerja. Adapun

yang dimaksud “pengusaha” yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah merupakan “pemberi kerja” dan setiap “pemberi kerja” yang mempekerjakan tenaga kerja belum tentu merupakan “pengusaha”. Dengan demikian, pengertian “pemberi kerja” lebih luas dari pengertian “pengusaha”.

- e. Bahwa dari penjelasan di atas “pemberi kerja” yang dimaksud UU Ketenagakerjaan dapat dikelompokkan ke dalam dua klasifikasi, yaitu: “pemberi kerja yang bukan pengusaha” dan “pemberi kerja sebagai pengusaha”.

Bahwa mengingat pemberi kerja yang bukan pengusaha, maka hubungan yang terbentuk bukan merupakan hubungan kerja. Sehingga hak dan kewajiban tidak sepenuhnya tunduk dalam pengaturan UU Ketenagakerjaan. Sementara untuk pemberi kerja sebagai pengusaha, maka hubungan hukum yang terbentuk merupakan hubungan kerja. Oleh karena itu, hak dan kewajiban para pihak tunduk pada pengaturan dalam UU Ketenagakerjaan.

Dengan demikian tidak terdapat **kerancuan hukum dan tumpang tindih antara istilah atau definisi pengusaha dan pemberi kerja** dalam UU Ketenagakerjaan, terhadap dalil Para Pemohon yang menyatakan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 adalah dalil yang tidak berdasar, justru ketentuan Pasal *a quo* memberikan pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum bagi Para Pemohon selaku pekerja rumahan. Oleh karena itu, sama sekali tidak terdapat kerugian hak konstitusional dari Para Pemohon sehingga menurut Pemerintah adalah tepat jika yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi **menyatakan menolak Permohonan para Pemohon.**

2. Bahwa terhadap dalil para Pemohon yang mengatakan pembatasan hubungan kerja dalam ketentuan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 UU Ketenagakerjaan menimbulkan ketidakadilan hukum, diskriminasi hukum dan tidak adanya persamaan kedudukan hukum, terabaikan dan tidak diakui oleh UU Ketenagakerjaan seperti, a. Upah di bawah ketentuan upah minimum, b. ketiadaan tunjangan, c. ketiadaan upah lembur, d. ketiadaan jaminan sosial, e. ketiadaan perlindungan kesehatan dan keselamatan

kerja, f. tidak dapat mengakses mekanisme penyelesaian perselisihan, g. tidak dapat mengakses pengaduan pengawasan ketenagakerjaan, h. ketiadaan perlindungan maternal, i. bekerja dalam waktu yang panjang (lembur), j. menanggung segala biaya resiko dan produksi, k. ketiadaan stabilitas dan jaminan pekerjaan (*job security*) bagi pekerja rumahan dalam suatu hubungan kerja. Sehingga menimbulkan perlakuan yang tidak adil bagi pekerja (*in casu* para Pemohon sebagai pekerja rumahan) yang tidak bekerja pada pengusaha karena dianggap berada di luar hubungan kerja, dan oleh karenanya Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2), 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", **adalah dalil yang keliru**. Hal mana dapat dibuktikan berdasarkan keterangan saksi Para Pemohon, yaitu:

a. **Keterangan Saksi ANDRIKO SUGIANTO OTANG** dibawah sumpah yang pada intinya mengatakan:

- 1) Setelah diperhatikan atau dicek, memang betul bahwa perantara kalau masuk dalam definisi pengusaha, **kegiatannya sulit, karena mereka tidak punya struktur organisasi, tidak punya kapital yang memadai atau modal yang memadai**. Akan tetapi di sisi lain ada unsur definisi pemberi kerja yang bisa mengakomodir secara lebih luas. Terlebih di dalam definisi perjanjian kerja pun dikatakan ada pengusaha dan pemberi kerja atau pemberi kerja. Jadi itu bisa digunakan sebagai landasan atau dasar.
- 2) Hal-hal yang lebih spesifik lebih lanjut pengaturan tentang pekerja rumahan memang **harus diatur lebih lanjut dalam peraturan turunan**, karena peraturan turunannya belum ada, maka saksi mengusulkan adanya sebuah **Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan untuk khusus mengatur tentang perlindungan hukum bagi pekerja rumahan**. Itulah

dasar pemikiran-pemikiran saksi, kenapa saksi mengusulkan Rapermenaker tidak dengan undang-undang khusus, karena sejatinya menurut kami sudah tercakup di dalam UU Ketenagakerjaan.

- 3) Kenapa ini diusulkan Rapermenaker? Karena saksi meyakini bahwa mekanisme atau beberapa karakteristik khusus yang memang dimiliki oleh pekerja rumahan.
 - b. Bahwa berdasarkan keterangan Saksi ANDRIKO SUGIANTO tersebut, justru membuktikan tidak ada persoalan pekerja rumahan dalam UU Ketenagakerjaan yang menimbulkan ketidakadilan hukum, diskriminasi hukum dan tidak adanya persamaan kedudukan hukum, terabaikan dan tidak diakui oleh UU Ketenagakerjaan.
 - c. Bahwa persoalan sesungguhnya adalah para Pemohon keliru memahami Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 UU Ketenagakerjaan, yang seolah-olah menimbulkan **ketidakadilan hukum, diskriminasi hukum dan tidak adanya persamaan kedudukan hukum, terabaikan dan tidak diakui dalam** UU Ketenagakerjaan seperti pekerja/buruh yang memiliki hubungan kerja, pekerja rumahan dianggap berada di luar hubungan kerja.
 - d. Bahwa para Pemohon yang merupakan pekerja rumahan yang dikategorikan sebagai tenaga kerja dan UU Ketenagakerjaan telah mengatur bahwa hubungan kerja dilakukan antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Dengan demikian, pekerja rumahan yang dikategorikan sebagai tenaga kerja, tidak memiliki hubungan kerja atau dengan kata lain pekerja rumahan merupakan tenaga kerja di luar hubungan kerja. Namun demikian tenaga kerja di luar hubungan kerja tidak serta merta menimbulkan **ketidakadilan hukum, diskriminasi hukum dan tidak adanya persamaan kedudukan hukum, terabaikan dan tidak diakui dalam** UU Ketenagakerjaan, sebagaimana yang telah dijelaskan Pemerintah dalam Keterangan Presiden yang dibacakan dalam sidang 21 September 2022 dan Keterangan Tambahan Presiden 12 Oktober 2022.
 - e. Bahwa para Pemohon keliru memahami dengan menyamakan antara pekerja/buruh dengan pekerja rumahan, kedua hal tersebut

berdasarkan karakteristiknya memang berbeda, perbedaan tersebut juga telah dibenarkan oleh Saksi ANDRIKO SUGIANTO OTANG yang dihadirkan oleh Para Pemohon yang pada intinya mengatakan bahwa *“pekerja rumahan **harus diatur lebih lanjut dalam peraturan turunan dengan pertimbangan** karakteristik khusus yang memang dimiliki oleh pekerja rumahan itu sendiri”*.

- f. Bahwa Pemerintah telah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja, salah satu maksud dari diterbitkannya PP tersebut yakni untuk perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja sebagai upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia tidak berdasarkan perjanjian kerja.
- g. Bahwa keterangan Saksi Andriko Sugianto Otang sudah cukup jelas dan terang, bahwa saksi tersebut tidak ada yang mengatakan pembatasan hubungan kerja dalam ketentuan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 UU Ketenagakerjaan menimbulkan ketidakadilan hukum, diskriminasi hukum dan tidak adanya persamaan kedudukan hukum, terabaikan dan tidak diakui oleh UU Ketenagakerjaan.

Dengan demikian, dalil para Pemohon yang menyatakan menimbulkan ketidakadilan hukum, diskriminasi hukum dan tidak adanya persamaan kedudukan hukum, terabaikan dan tidak diakui oleh UU Ketenagakerjaan adalah dalil yang tidak berdasar. Ketentuan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50

UU Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2), dan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945. Sehingga menurut Pemerintah adalah tepat jika yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi **menyatakan menolak Permohonan para Pemohon.**

III. TANGGAPAN PEMERINTAH TERHADAP PERTANYAAN YANG MULIA MAJELIS HAKIM KONSTITUSI, KETERANGAN AHLI DAN SAKSI

Pada masa persidangan, Yang Mulia Majelis Hakim Konstitusi, Ahli dan Saksi para Pemohon telah memberikan pertanyaan, pandangan, dan kesaksian terkait dengan pokok permohonan para Pemohon. Terhadap hal-

hal tersebut, Pemerintah pada intinya memberikan tanggapan sebagai berikut:

1. Tanggapan Pemerintah Terhadap Pertanyaan Majelis Hakim Konstitusi

Terhadap pertanyaan Yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi Prof. Dr. Enny Nurbaningsih, S.H., M. Hum, dalam persidangan pada tanggal 21 September 2022, Pemerintah telah memberikan jawaban terhadap pertanyaan Yang Mulia Majelis Hakim Konstitusi tersebut melalui Keterangan Tambahan Presiden yang disampaikan secara tertulis kepada Mahkamah Konstitusi pada tanggal 12 Oktober 2021. Adapun pokok pertanyaan Majelis dan Jawaban Pemerintah sebagai berikut:

- a. *Apakah keterkaitan Pasal 1 angka 14 dan Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan, mengingat Pasal 1 angka 14 berbicara perjanjian kerja dan perjanjian bisa tertulis atau lisan dan apakah pekerja/buruh termasuk pekerja rumahan, mengingat pemberi kerja termasuk juga perorangan, atau pengusaha, atau yang di luar pengusaha?*

Tanggapan Pemerintah:

Bahwa ketentuan Pasal 1 angka 14 dengan Pasal 1 angka 15 memiliki keterkaitan, khususnya dalam hal perjanjian kerja. Pasal 1 angka 14 mengatur bahwa perjanjian kerja “*antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja*” sementara perjanjian kerja dalam konteks Pasal 1 angka 15 mengatur “*antara pengusaha dengan pekerja/buruh*”, perjanjian dalam Pasal 1 angka 15 melahirkan **hubungan kerja**.

Keterkaitan Pasal 1 angka 14 dengan Pasal 1 angka 15 adalah terkait pengaturan mengenai perjanjian kerja, namun **tidak semua perjanjian kerja melahirkan “hubungan kerja”**. Perjanjian yang melahirkan “hubungan kerja” merupakan perjanjian yang dibuat “antara **pengusaha** dengan pekerja/buruh”.

- b. *Sebutkan daftar peraturan perundang-undangan apa yang memberikan perlindungan dan bagaimana jenis pelindungannya*

terhadap fenomena-fenomena yang berkembang di lapangan seperti pekerja rumahan?

Tanggapan

Pemerintah:

UU Ketenagakerjaan *jo.* PP 31/2006 memberikan kesempatan pekerja rumahan untuk memperoleh hak, meningkatkan, dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan melalui pelatihan kerja.

PP 33/2013 memberikan perlindungan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia dengan memfasilitasi pelaksanaan melalui kegiatan permodalan, penjaminan, pendampingan, pelatihan, konsultasi, bimbingan teknis, dan/atau, penyediaan data dan informasi.

UU 40/2004 *jo.* PP 101/2012 sebagaimana telah diubah dengan PP 76/2015 juga memberikan perlindungan bagi pekerja rumahan. PP tersebut hadir agar setiap orang berhak atas jaminan sosial untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak dan meningkatkan martabatnya menuju terwujudnya masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur.

PP 44/2015 juga mengatur bahwa setiap orang yang bekerja (termasuk pekerja rumahan) wajib mendaftarkan dirinya sebagai Peserta dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

PP 25/2020 juga memberikan perlindungan bagi pekerja rumahan melalui tabungan perumahan rakyat (Tapera). Tapera tersebut disiapkan sebagai salah satu alternatif sumber dana murah jangka panjang dalam rangka pembiayaan perumahan.

- c. *Jelaskan sektor apa saja yang berkaitan dengan problematika yang muncul di lapangan berkenaan dengan pekerja rumahan itu? Kementerian mana sesungguhnya yang punya lingkup tugas tanggung jawabnya berkaitan dengan pekerja rumahan?*

Tanggapan

Pemerintah:

Kementerian Ketenagakerjaan mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara.

Berhubung pekerja rumahan merupakan tenaga kerja, sementara UU Ketenagakerjaan mengatur tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dengan demikian, aspek ketenagakerjaan yang terkait pekerja rumahan, yakni peningkatan kompetensi dan produktivitas, perluasan kesempatan kerja, dan jaminan sosial tenaga kerja merupakan domain tugas dan fungsi dari Kementerian Ketenagakerjaan.

2. Tanggapan Pemerintah atas Keterangan Ahli Para Pemohon

a. SAUT C. MANALU (dalam sidang tanggal 12 Oktober 2022)

Setelah memperhatikan secara cermat keterangan Ahli Para Pemohon SAUT C. MANALU yang pada intinya menyampaikan pendapat sebagai berikut:

- 1) Pekerja rumahan seyogianya sama dengan pekerja/buruh 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.
- 2) Ada perbedaan karakteristik antara pekerja rumahan dengan pekerja/buruh pada umumnya.
- 3) Perbedaan-perbedaan pengertian pada akhirnya memberikan konsekuensi yang berbeda, bahkan sangat fatal.
- 4) 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.
- 5) UU Ketenagakerjaan membedakan antara pekerja, pemberi kerja, dengan pengusaha. Membedakan juga tenaga kerja

dengan pekerja. Perbedaan-perbedaan pengertian ini, pada akhirnya memberikan konsekuensi yang berbeda.

- 6) Ada perbedaan antara tenaga kerja dengan pekerja, 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.

Pemerintah perlu memberikan tanggapan sebagai berikut:

- 1) Bahwa pandangan ahli yang menyatakan adanya perbedaan karakteristik antara pekerja rumahan dengan pekerja/buruh pada umumnya sejalan dengan keterangan Pemerintah, jika perbedaan karakteristik tersebut di hubungkan dari pendekatan keadilan, ditemukan bahwa *“keadilan dapat berarti memperlakukan sama terhadap hal-hal yang memang sama dan memperlakukan berbeda terhadap hal-hal yang memang berbeda, sehingga justru tidak adil apabila terhadap hal-hal yang berbeda diperlakukan sama”* (vide pertimbangan hukum Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi dalam putusan No 138/PUU-XII/2014 halaman 208);
- 2) Bahwa dengan demikian, perbedaan karakteristik maupun pengertian definisi pada akhirnya harus memberikan konsekuensi yang berbeda demi terwujudnya keadilan. Memberikan persamaan antara pekerja rumahan dengan pekerja/buruh dalam UU Ketenagakerjaan tidak saja akan melahirkan ketidakadilan, namun juga melahirkan kerumitan hukum.
- 3) Bahwa pandangan ahli yang menyatakan ada perbedaan antara tenaga kerja dengan pekerja/buruh dalam UU Ketenagakerjaan, juga sejalan dengan keterangan Pemerintah, karena UU Ketenagakerjaan memang mengatur hal tersebut dan Pemerintah berpandangan pekerja rumahan merupakan tenaga kerja dan bukan pekerja/buruh. Dengan demikian, tidak benar jika Para Pemohon menyatakan UU Ketenagakerjaan menimbulkan ketidakadilan hukum bagi pekerja rumahan, justru

pekerja rumahan yang merupakan tenaga kerja telah diatur dan mendapatkan perlindungan dalam UU Ketenagakerjaan.

- 4) Bahwa dengan ahli menyamakan pekerja rumahan dengan pekerja/buruh dan disaat yang sama ahli juga berpandangan bahwa keduanya memiliki karakteristik yang berbeda, pandangan ahli tersebut menjadi tidak relevan, karena tidak ada dalilnya sesuatu yang berbeda dipersamakan secara hukum. Bahkan persamaan tersebut bisa dianggap sebagai persamaan yang tidak proporsional.

b. **ANDY YENTRIYANI (dalam sidang tanggal 26 Oktober 2022)**

Setelah memperhatikan secara cermat keterangan Ahli Pemohon ANDY YENTRIYANI yang pada intinya menyampaikan pendapat sebagai berikut:

- 1) Potensi pelanggaran hak asasi manusia dalam UU Ketenagakerjaan dan potensi ini berbasis gender karena sebagian besar dari pekerja rumahan adalah perempuan.
- 2) Perempuan pekerja rumahan bekerja dengan lembur yang panjang, tanpa hak lembur.
- 3) Meskipun bekerja dengan lebih panjang untuk memperoleh hasil yang lebih banyak karena memang dihitung berdasarkan satuan hasilnya atau target capaiannya, ini tidak berarti bahwa mereka dapat memperoleh upah.
- 4) Tidak ada perlindungan K3. Padahal, jenis pekerjaannya itu memungkinkan risiko kesehatan jangka pendek maupun jangka panjang yang memungkinkan terjadinya luka, terjadinya disabilitas, dan bahkan kehilangan nyawa.
- 5) Ketiadaan tunjangan, jaminan sosial, perlindungan maternitas. Jadi ketika hamil, misalnya, tidak bisa mengambil cuti karena sangat khawatir bahwa jika mereka mengambil cuti tersebut, bahkan justru kehilangan pekerjaannya.
- 6) Menanggung segala biaya risiko dari produksi, juga melibatkan pekerja anak di dalam rumahnya, seluruh anggota keluarganya, dengan tujuan untuk mendapatkan hasil yang lebih banyak ataupun untuk bisa memenuhi target yang dimintakan oleh

pemberi kerja, tidak dapat mengakses mekanisme penyelesaian perselisihan, dan tidak dapat mengakses pengaduan pengawasan ketenagakerjaan.

- 7) Dalam praktiknya Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 UU Ketenagakerjaan **hanya dimaknai ketika ada perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja atau buruhnya**, sehingga perintah kerja pada pekerja rumahan ini tidak diakui atau diklasifikasikan sebagai pengusaha meskipun sebetulnya kesempatan kerja untuk pengembangan dunia usaha dengan mempekerjakan pekerja informal termasuk pekerja rumahan adalah praktik yang lazim dikenali di Indonesia. Dan karena tidak ada dengan definisi dan praktik yang sempit dalam pemaknaan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 UU Ketenagakerjaan, maka hubungan antara pekerja rumahan dengan pemberi kerja dikatakan sebagai hubungan di luar hubungan kerja.

Pemerintah perlu memberikan tanggapan sebagai berikut:

- 1) Bahwa pendapat ahli tersebut sangat tidak berdasar hukum, dalam Pasal 5 dan Pasal 6 UU Ketenagakerjaan jelas mengatur bahwa "*Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama **tanpa diskriminasi** untuk memperoleh pekerjaan*" dan "*Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama **tanpa diskriminasi** dari pengusaha*", jelas UU Ketenagakerjaan tidak mengenal diskriminasi berbasis gender. Dengan demikian, pendapat ahli tersebut keliru secara hukum karena menyatakan ada potensi pelanggaran hak asasi manusia di dalam UU Ketenagakerjaan yang berbasis gender.
- 2) Bahwa pandangan ahli juga keliru terkait lembur, upah, K3, tunjangan, jaminan sosial, maternitas, cuti, akses perselisihan, dan biaya produksi dan resiko bagi pekerja rumahan, atas pandangan ahli tersebut Pemerintah telah memberikan penjelasan dalam Keterangan Presiden tanggal 21 September 2022 dan Keterangan Tambahan Presiden tanggal 12 Oktober 2022.

c. **MIRANDA FAJERMAN (dalam sidang tanggal 26 Oktober 2022)**

Berhubung Ahli MIRANDA FAJERMAN dalam memberikan keterangan sebagai ahli tidak dibawah sumpah maka Pemerintah berpandangan keterangan ahli tersebut tidak perlu dipertimbangkan dan ditanggapi.

3. Tanggapan Pemerintah atas Keterangan Saksi Para Pemohon

a. ANDRIKO SUGIANTO OTANG (dalam persidangan tanggal 15 November 2022)

Setelah memperhatikan secara cermat keterangan Saksi para Pemohon Sdr. Andriko Sugianto Otang yang pada intinya menyampaikan kesaksian sebagai berikut:

- 1) Pekerja rumahan mengalami situasi yang cenderung eksploitatif, bekerja dengan jam kerja panjang dan mendapatkan upah di bawah upah minimum dalam sistem kerja, dimana mereka sedikit atau tidak memiliki daya tawar dan tidak ada kepastian kerja.
- 2) Pekerja rumahan belum mendapatkan pengakuan sebagai pekerja yang berada di dalam hubungan kerja, terlebih mereka bekerja di lokasi yang tidak disediakan oleh pengusaha atau pemberi kerja, kerap kali Pemerintah, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja mengungkapkan bahwa pekerja rumahan bukanlah subjek hukum yang saat ini dapat dilindungi oleh peraturan perundangan-undangan yang berlaku, baik itu oleh UU Ketenagakerjaan, maupun Undang-Undang 1 Tahun 1970 tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja.
- 3) Keberadaan pekerja rumahan pada lapisan terbawah dalam rantai pasok industri, menjadi faktor lain yang dapat menyebabkan hukum ketenagakerjaan yang berlaku tidak mampu menjangkau untuk memberikan pengakuan sebagai pekerja yang berada di dalam hubungan kerja dan memberikan perlindungan.
- 4) Setelah diperhatikan atau dicek, memang betul bahwa perantara kalau masuk dalam definisi pengusaha, kegiatannya sulit, karena mereka tidak punya struktur organisasi, tidak punya modal yang memadai atau modal yang memadai. Akan tetapi di

sisi lain ada unsur definisi pemberi kerja yang bisa mengakomodir secara lebih luas. Terlebih di dalam definisi perjanjian kerja pun dikatakan ada pengusaha dan pemberi kerja atau pemberi kerja. Jadi itu bisa digunakan sebagai landasan atau dasar.

- 5) Hal-hal yang lebih spesifik lebih lanjut pengaturan tentang pekerja rumahan memang harus diatur lebih lanjut dalam peraturan turunan, karena peraturan turunannya belum ada, maka saksi mengusulkan adanya sebuah Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan untuk khusus mengatur tentang perlindungan hukum bagi pekerja rumahan. Itulah dasar pemikiran-pemikiran saksi, kenapa saksi mengusulkan Rapermenaker tidak undang-undang khusus, karena sejatinya menurut saksi sudah tercakup di dalam UU Ketenagakerjaan.
- 6) Kenapa ini diusulkan Rapermenaker? Karena saksi meyakini bahwa mekanisme atau beberapa karakteristik khusus yang memang dimiliki oleh pekerja rumahan.

Pemerintah perlu memberikan tanggapan sebagai berikut:

- 1) Bahwa terkait jam kerja, UU Ketenagakerjaan mengatur **pentingnya kesepakatan terkait pelaksanaan waktu kerja**, sehingga jika saksi berpandangan perlu diperlakukan sama dengan pekerja/buruh sebagaimana dalam UU Ketenagakerjaan, justru berpotensi merugikan para Pemohon karena prinsip waktu kerja bagi pekerja rumahan diserahkan sepenuhnya kepada pekerja rumahan itu sendiri. Berhubung waktu kerja diserahkan secara fleksibel pada pekerja rumahan maka pandangan saksi menjadi tidak tepat jika dikatakan pekerja rumahan cenderung eksploitatif karena bekerja dengan jam kerja panjang.
- 2) Bahwa UU Ketenagakerjaan memang telah mengatur antara tenaga kerja dengan pekerja/buruh dan Pemerintah dalam keterangannya tanggal 21 September 2022 telah menyampaikan perbedaan tenaga kerja dengan pekerja/buruh. Pekerja rumahan termasuk bagian dari tenaga kerja, sehingga

konteks pelindungannya juga menyesuaikan sesuai dengan karakteristik pekerja rumahan itu sendiri.

- 3) Bahwa membuat pengaturan yang sama dan perlindungan yang sama antara pekerja rumahan dengan pekerja/buruh, akan melahirkan kerumitan hukum. Bahkan saksi sendiri telah berpandangan *“Setelah diperhatikan atau dicek, memang betul bahwa perantara kalau masuk dalam definisi pengusaha, kegiatannya sulit, karena mereka tidak punya struktur organisasi, tidak punya kapital yang memadai atau modal yang memadai”*. Dengan demikian, menyamakan perlindungan antara pekerja rumahan dengan pekerja/buruh, akan melahirkan kerumitan hukum.
- 4) Bahwa pemerintah berpandangan tidak ada persoalan inkonstitusional Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 UU Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945, bahkan saksi Para Pemohon sendiri telah sependapat bahwa perlindungan hukum bagi pekerja rumahan tidak diatur dalam undang-undang khusus, karena sejatinya menurut saksi perlindungan pekerja rumahan sudah tercakup di dalam UU Ketenagakerjaan. Dengan demikian, tidak ada masalah inkonstitusional dalam Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 UU Ketenagakerjaan.

b. ERIKA ROSMAWATI SITUMORANG (dalam persidangan tanggal 15 November 2022)

Setelah memperhatikan secara cermat keterangan Saksi para Pemohon Sdri. ERIKA ROSMAWATI SITUMORANG yang pada intinya menyampaikan kesaksian sebagai berikut:

- 1) Status pekerja rumahan menjadi tidak jelas atau dikaburkan karena bekerja di rumahnya.
- 2) Jam kerja pekerja rumahan menjadi fleksibel, tidak ada aturan dimulai dan berakhir pada jam berapa setiap harinya, namun target waktu selesainya pekerjaan tersebut sudah ditentukan oleh pemberi kerja.
- 3) Pekerja rumahan tidak memberikan pelatihan khusus sebagaimana mengerjakan pekerjaan.

- 4) Belum ada norma dasar yang mengatur secara nasional, tetapi permasalahan kerap terjadi di masyarakat, maka diperbolehkan untuk mengatur tentang pekerja rumahan tersebut sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan norma standar prosedur kriteria.

Pemerintah perlu memberikan tanggapan sebagai berikut:

- 1) Bahwa perlindungan pekerja rumahan telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan sesuai dengan karakteristiknya, bentuk pelindungannya juga telah Pemerintah jelaskan dalam Keterangan Presiden tanggal 21 September 2022 dan Keterangan Tambahan Presiden tanggal 12 Oktober 2022.
- 2) Bahwa terkait fleksibilitas waktu bagi pekerja rumahan, justru itu merupakan salah satu karakteristik yang membedakan pekerja rumahan dengan pekerja/buruh. Pekerja/buruh terikat waktu kerja yang ketat dan disepakati antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan tentunya memiliki konsekuensi apabila tidak dilaksanakan, sementara pekerja rumahan punya kemerdekaan menentukan sendiri kapan memulai bekerja dan kapan mengakhiri pekerjaan. Perbedaan karakteristik tersebut secara hukum sulit untuk diperlakukan sama.
- 3) Bahwa tidak benar keterangan saksi yang mengatakan tidak ada norma dasar yang mengatur pekerja rumahan dalam UU Ketenagakerjaan, UU Ketenagakerjaan juga mengatur perlindungan pekerja rumahan yang merupakan di luar hubungan kerja, bentuk perlindungan di luar hubungan kerja dapat dijumpai dalam Pasal 39 UU Ketenagakerjaan, dikatakan bahwa: *“Pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun **di luar hubungan kerja**”*, berhubung pekerja rumahan merupakan di luar hubungan kerja maka norma dasar terkait pekerja rumahan telah diakomodir dalam UU Ketenagakerjaan.
- 4) Bahwa bentuk perlindungan yang diberikan Pemerintah bagi tenaga kerja di luar hubungan kerja, Pemerintah telah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013

tentang Perluasan Kesempatan Kerja, salah satu maksud dari diterbitkannya PP tersebut yakni untuk perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja sebagai upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia tidak berdasarkan perjanjian kerja.

IV. PETITUM

Berdasarkan penjelasan dan argumentasi tersebut di atas, Pemerintah memohon kepada Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, dapat memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menerima Kesimpulan Presiden secara keseluruhan;
2. Menyatakan Para Pemohon tidak mempunyai kedudukan hukum (*legal standing*);
3. Menolak permohonan pengujian Para Pemohon seluruhnya atau setidaknya menyatakan permohonan pengujian Para Pemohon tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*);
4. Menyatakan ketentuan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

[2.6] Menimbang bahwa untuk mempersingkat uraian dalam putusan ini, segala sesuatu yang terjadi di persidangan cukup ditunjuk dalam berita acara persidangan dan risalah persidangan yang merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan putusan ini.

3. PERTIMBANGAN HUKUM

Kewenangan Mahkamah

[3.1] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 24C ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945), Pasal 10 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 24

Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 216, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6554, selanjutnya disebut UU MK), dan Pasal 29 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076, selanjutnya disebut UU 48/2009), salah satu kewenangan konstitusional Mahkamah adalah mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar 1945.

[3.2] Menimbang bahwa oleh karena permohonan para Pemohon mengenai pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279, selanjutnya disebut UU 13/2003) terhadap UUD 1945 maka Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*;

Kedudukan Hukum Pemohon

[3.3] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 51 ayat (1) UU MK beserta Penjasarannya, yang dapat mengajukan permohonan pengujian undang-undang terhadap UUD 1945 adalah mereka yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya yang diberikan oleh UUD 1945 dirugikan oleh berlakunya suatu undang-undang, yaitu:

- a. perorangan warga negara Indonesia (termasuk kelompok orang yang mempunyai kepentingan sama);
- b. kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam undang-undang;
- c. badan hukum publik atau privat; atau
- d. lembaga negara;

Dengan demikian, Pemohon dalam pengujian undang-undang terhadap UUD 1945 harus menjelaskan terlebih dahulu:

- a. kedudukannya sebagai Pemohon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK;

- b. ada tidaknya kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang diberikan oleh UUD 1945 yang diakibatkan oleh berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian dalam kedudukan sebagaimana dimaksud pada huruf a.

[3.4] Menimbang bahwa Mahkamah sejak Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005, bertanggal 31 Mei 2005, dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 11/PUU-V/2007, bertanggal 20 September 2007, serta putusan-putusan selanjutnya berpendirian bahwa kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK harus memenuhi lima syarat, yaitu:

- a. adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
- b. hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut oleh Pemohon dianggap dirugikan oleh berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian;
- c. kerugian konstitusional tersebut harus bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
- d. adanya hubungan sebab-akibat antara kerugian dimaksud dengan berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian;
- e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian konstitusional seperti yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi.

[3.5] Menimbang bahwa berdasarkan uraian ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU MK dan syarat-syarat kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional sebagaimana diuraikan pada Paragraf **[3.3]** dan Paragraf **[3.4]** di atas, selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan kedudukan hukum para Pemohon sebagai berikut:

1. Bahwa norma undang-undang yang dimohonkan pengujian konstitusionalitasnya oleh para Pemohon adalah Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 UU 13/2003 yang selengkapnya menyatakan sebagai berikut:

Pasal 1 angka 15 UU 13/2003

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.

Pasal 50 UU 13/2003

“Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”.

2. Bahwa para Pemohon mendalilkan memiliki hak konstitusional sebagaimana diatur oleh Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2), dan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945.
3. Bahwa para Pemohon adalah pekerja rumahan yang secara individu bekerja di rumah atau dengan kata lain tidak berada di lingkungan perusahaan, namun mendapatkan perintah pekerjaan dari seorang perantara selaku pemberi kerja untuk melakukan suatu pekerjaan berupa produk barang/jasa. Adapun para perantara pemberi kerja tersebut, merupakan orang perseorangan yang memperoleh pesanan dari perusahaan atau individu yang mendapatkan perintah (*order*) dari karyawan perusahaan pemborongan pekerjaan sehingga dengan kata lain, perintah pekerjaan diberikan secara tidak langsung dari pemberi kerja utama (perusahaan) kepada individu (pribadi) melalui seorang perantara yang berkoordinasi dengan para Pemohon selaku pekerja rumahan. Adapun jenis pekerjaan yang dilakukan para Pemohon adalah:
 - a. Pemohon I merupakan pekerja rumahan sejak tahun 2004, memperoleh pekerjaan dan perintah kerja secara lisan dari seorang individu yang bertindak sebagai perantara untuk menjahit dengan produk yang dihasilkan adalah kaus kaki dan sarung tangan bayi, di mana bahan-bahan dan pola jahitan disediakan oleh perantara tersebut serta dikerjakan di rumah Pemohon I. Upah yang diperoleh oleh Pemohon I dihitung berdasarkan jumlah produk yang dihasilkan serta dibayarkan secara berkala tiap minggu, rata-rata sebesar Rp. 60.000/minggu.
 - b. Pemohon II merupakan pekerja rumahan sejak tahun 2011, memperoleh pekerjaan dan perintah kerja secara lisan dari seorang individu yang bertindak sebagai perantara untuk membuat kemasan (kertas) makanan siap saji ayam goreng, di mana bahan-bahan dan peralatan kerja disediakan oleh perantara tersebut namun dikerjakan di rumah Pemohon II. Upah yang diperoleh oleh Pemohon II dihitung berdasarkan jumlah produk yang dihasilkan serta dibayarkan secara berkala, rata-rata sebesar Rp. 50.000/minggu.
 - c. Pemohon III merupakan pekerja rumahan sejak tahun 2006, memperoleh pekerjaan dan perintah kerja secara lisan dari seorang individu yang bertindak sebagai perantara yang mengaku sebagai karyawan pabrik.

Pemohon III mengerjakan proses pengeleman produk alas kaki, di mana bahan-bahan sol (*insole* dan *outsole*) disediakan oleh perantara tersebut. Upah yang diperoleh Pemohon III dihitung berdasarkan jumlah produk yang dihasilkan serta dibayarkan secara berkala tiap pekan, sebesar Rp. 400.000/minggu.

- d. Pemohon IV dan Pemohon V merupakan pekerja rumahan sejak tahun 2012, memperoleh pekerjaan dan perintah kerja secara lisan dari seorang individu yang bertindak sebagai perantara. Pemohon IV dan V mengerjakan produk furnitur berbahan rotan berupa kursi dan meja, serta anyaman rotan seperti hiasan rumah. Bahan-bahan rotan tersebut disediakan oleh perantara, tetapi dikerjakan di rumah Pemohon IV dan Pemohon V. Upah yang diperoleh Pemohon IV dan Pemohon V dihitung berdasarkan jumlah produk yang dihasilkan serta dibayarkan secara berkala tiap minggu, rata-rata sebesar Rp. 300.000/minggu.
4. Bahwa para Pemohon sebagai perseorangan warga negara Indonesia merasa dirugikan hak konstitusionalnya untuk mendapatkan pengakuan, persamaan kedudukan dalam hukum, hak bebas atas perlakuan diskriminatif atas dasar apapun, serta perlakuan yang adil dan layak sebagai pekerja dalam hubungan kerja. Hubungan kerja yang dimiliki oleh para Pemohon selaku pekerja rumahan dengan pemberi kerjanya tidak didasarkan pada perjanjian kerja yang memuat unsur upah, perintah, dan pekerjaan yang menunjukkan unsur-unsur di dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam UU 13/2003, sehingga hak-hak para Pemohon tercederai.
5. Bahwa para Pemohon secara aktual atau setidaknya potensial terlanggar hak konstitusionalnya karena keberlakuan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 UU 13/2003 yang tidak mengakui pekerja rumahan. Oleh karena itu, instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, *in casu* Kementerian Ketenagakerjaan yang kemudian juga diikuti oleh Dinas Tenaga Kerja di berbagai wilayah provinsi maupun kabupaten/kota berpandangan bahwa karakteristik pekerja rumahan tidak memenuhi unsur-unsur persyaratan untuk dapat menjadi pekerja/buruh yang berada dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 15 UU 13/2003.
6. Bahwa para Pemohon berpandangan berdasarkan ketentuan UU 13/2003, siapapun orang perseorangan, badan usaha, maupun badan hukum yang

mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lainnya sebagai kompensasi atas pekerjaan yang dihasilkan untuk memproduksi barang dan/atau jasa maka orang tersebut merupakan pemberi kerja ataupun pengusaha. Namun demikian, karena ketentuan Pasal 1 angka 15 UU 13/2003 sangat spesifik menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha, maka hubungan hukum yang dimiliki oleh para Pemohon dengan pemberi kerjanya tidak diakui sebagai suatu pekerjaan yang berada dalam ruang lingkup hubungan kerja atau seringkali disebut sebagai pekerja yang berada di luar hubungan kerja.

7. Bahwa dengan adanya ketentuan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 UU 13/2003 telah menimbulkan ketidakpastian hukum dan terdapat jurang pemisah (diskriminasi) perlakuan hukum di antara pekerja yang bekerja dengan pengusaha dan pekerja yang bekerja dengan pemberi kerja karena tidak ada pengakuan terhadap para Pemohon sebagai pekerja rumahan. Hal tersebut menyebabkan tertutupnya akses para Pemohon terhadap mekanisme untuk memperoleh keadilan dan kepastian hukum dalam hal terjadi dugaan pelanggaran hukum yang dilakukan oleh Pengusaha ataupun Pemberi Kerja, baik melalui jalur pengawasan ketenagakerjaan maupun melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Bahwa berdasarkan uraian para Pemohon tersebut, Mahkamah berpendapat bahwa para Pemohon telah menguraikan secara jelas dalam kualifikasinya sebagai perseorangan warga negara Indonesia yang bekerja sebagai pekerja rumahan. Dalam kualifikasi demikian, para Pemohon juga telah menerangkan secara spesifik dan aktual hak konstitusionalnya yang menurut anggapannya dirugikan dengan berlakunya norma yang dimohonkan pengujian, yaitu hak atas persamaan kedudukan hukum, hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, kepastian hukum dan hak mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan bebas diskriminasi. Dengan demikian, telah tampak 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 terbukti atau 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*;

[3.6] Menimbang bahwa oleh karena Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo* dan para Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk mengajukan permohonan *a quo*, selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan pokok permohonan.

Pokok Permohonan

[3.7] Menimbang bahwa dalam mendalilkan inkonstitusionalitas norma Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 UU 13/2003, para Pemohon mengemukakan dalil-dalil sebagaimana selengkapnya telah dimuat dalam bagian Duduk Perkara yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa menurut para Pemohon, ketentuan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 UU 13/2003 jika dikaitkan dengan Pasal 1 angka 14 yang menyatakan “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”, telah menimbulkan kerancuan hukum dan tumpang tindih yang menyebabkan ketidakpastian hukum karena tidak jelasnya penggunaan istilah “Pemberi Kerja atau Pengusaha” sebagai subyek hukum dalam perjanjian kerja. Sementara, dalam definisi hubungan kerja ditentukan pihak yang mengikatkan diri dengan pekerja melalui perjanjian kerja hanyalah pengusaha. Berdasarkan ketentuan tersebut, seolah-olah pemberi kerja dan pengusaha memiliki status hukum yang berbeda, karena hubungan kerja hanya berlaku bagi pengusaha. Oleh karena itu, menurut para Pemohon perlu ada kejelasan hubungan antara pekerja yang bekerja dengan pengusaha dan pekerja yang bekerja dengan pemberi kerja (individu) agar tidak terjadi kekosongan hukum.
2. Bahwa menurut para Pemohon, pengertian hubungan kerja seharusnya tidak dibatasi lingkupnya hanya pada pengusaha, melainkan juga harus merujuk pada pemberi kerja, karena definisi pemberi kerja memiliki cakupan yang lebih luas dan juga menjangkau definisi dari pengusaha itu sendiri sebagaimana tertuang

dalam Pasal 1 angka 14 UU 13/2003. Adanya definisi dalam Pasal 1 angka 15 UU 13/2003 dan pengaturan dalam Pasal 50 UU *a quo* justru telah membatasi sehingga berakibat pada ketidakadilan bagi para pekerja yang tidak bekerja pada pengusaha, berupa kehilangan hak-haknya sebagai pekerja karena dianggap tidak memiliki hubungan kerja sebagaimana maksud ketentuan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 UU 13/2003. Menurut para pemohon, pekerja rumahan yang bekerja pada seorang perantara selaku pemberi kerja seharusnya telah memenuhi kriteria sebagai suatu hubungan kerja.

4. Bahwa menurut para Pemohon, digunakannya istilah pengusaha saja di dalam definisi hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 15 UU 13/2003, tanpa memasukkan istilah pemberi kerja, dapat diduga merupakan upaya pembentuk undang-undang yang secara sengaja ingin mempersempit ruang lingkup perlindungan bagi warga negara yang bekerja di luar perusahaan dengan memberikan diskriminasi kepada pekerja di sektor informal, karena dibatasinya hubungan kerja hanya hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang pada umumnya berada dalam sektor formal. Menurut para Pemohon, hal ini merupakan bentuk diskriminasi yang melanggar amanat Pasal 28I ayat (2) dan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945.
5. Bahwa menurut para Pemohon, saat ini sedang meningkat trend informalisasi pekerjaan, sebagai upaya untuk menghindari tanggung jawab hukum perusahaan memenuhi kewajibannya atas pemenuhan hak pekerja. Dengan menggunakan pihak ketiga sebagai kepanjangan tangan dengan mekanisme perintah ataupun kerjasama yang menggunakan sistem komisi untuk mendistribusikan pekerjaan, tanpa dirinya diketahui sebagai pemberi kerja utama, dan menikmati hasil keuntungan atas hasil kerja yang dilakukan oleh pekerja rumahan. Dalam arti hasil produksi yang diperoleh sama, namun efisiensi biaya berkurang, hal ini berkontribusi terhadap peningkatan keuntungan. Praktik ini secara nyata memberikan gambaran akan ketidakadilan dan dapat mengarah pada praktik eksploitasi pekerja.
6. Bahwa menurut para Pemohon, dengan mengacu pada hasil Konferensi ILO, maka sangat jelas ketentuan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 UU 13/2003 berpotensi melahirkan "*Disguised Employment Relationship*" (hubungan kerja terselubung/tersamarkan)", karena pengaturan dalam pasal-pasal tersebut tidak

berlaku dan mengikat bagi para pemberi kerja (bukan pengusaha) dalam suatu hubungan kerja, terlebih lagi khususnya bagi para Pemohon yang mendapatkan pekerjaan dari seorang perantara selaku pemberi kerja, sehingga hak-hak dasar para Pemohon sebagai pekerja menjadi terabaikan.

Bahwa berdasarkan dalil-dalil permohonan di atas, para Pemohon memohon agar Mahkamah mengabulkan permohonan para Pemohon dengan menyatakan:

- a. Pasal 1 angka 15 UU 13/2003 bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.
- b. Pasal 50 UU 13/2003 bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja/buruh”.

[3.8] Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalilnya para Pemohon mengajukan alat bukti surat/tulisan yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-17 yang telah disahkan dalam persidangan pada 15 Agustus 2022. Selain itu para Pemohon telah pula mengajukan 3 (tiga) ahli yaitu Saut C. Manalu, Andy Yentriyani dan Miranda Fajerman serta 2 (dua) saksi yakni Andriko S. Otang dan Erika R. Situmorang yang didengarkan keahlian dan kesaksiannya masing-masing pada persidangan tanggal 12 dan 26 Oktober 2022 serta tanggal 15 November 2022 (Keterangan ahli dan saksi selengkapnya dimuat dalam bagian duduk perkara). Selain itu, para Pemohon juga menyerahkan kesimpulan yang diterima oleh Mahkamah pada tanggal 22 November 2022.

[3.9] Menimbang bahwa Dewan Perwakilan Rakyat telah menyampaikan keterangan lisannya yang didengar dalam persidangan pada tanggal 21 September 2022 dan keterangan tertulisnya diterima oleh Mahkamah pada tanggal 14 November 2022 (selengkapnya dimuat dalam bagian Duduk Perkara);

[3.10] Menimbang bahwa dalam permohonan *a quo*, Presiden telah memberikan keterangan tertulis serta menyampaikan keterangan tertulisnya yang diterima oleh Mahkamah pada tanggal 19 September 2022 yang didengar dalam persidangan pada tanggal 21 September 2022. Untuk menguatkan keterangannya, Presiden telah pula mengajukan keterangan tambahan yang diterima Mahkamah pada tanggal 11 Oktober 2022 (Keterangan Presiden dan Keterangan Tambahan Presiden selengkapnya dimuat dalam bagian Duduk Perkara) serta telah pula menyerahkan kesimpulan yang diterima oleh Mahkamah pada tanggal 23 November 2022.

[3.11] Menimbang bahwa setelah Mahkamah memeriksa dan membaca secara saksama permohonan para Pemohon, keterangan DPR, keterangan Presiden, bukti-bukti surat/tulisan yang diajukan oleh para Pemohon, keterangan saksi dan ahli yang diajukan oleh para Pemohon, kesimpulan tertulis Pemohon, kesimpulan tertulis Presiden, sebagaimana selengkapnya dimuat dalam bagian Duduk Perkara, Mahkamah selanjutnya mempertimbangkan dalil-dalil permohonan para Pemohon.

[3.12] Menimbang bahwa berkaitan dengan dalil-dalil permohonan para Pemohon terdapat 4 isu konstitusional yang dipermasalahkan yakni 1) adanya kerancuan hukum dan tumpang tindih antara istilah atau definisi Pengusaha dan Pemberi Kerja; 2) adanya pembatasan hubungan kerja dalam ketentuan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 UU 13/2003 yang menimbulkan ketidakadilan hukum; 3) ketentuan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 UU 13/2003 menimbulkan diskriminasi; dan 4) ketentuan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 UU 13/2003 menyebabkan hak-hak bagi pekerja yang bekerja kepada selain pengusaha menjadi terabaikan dan tidak diakui oleh undang-undang. Setelah dicermati secara saksama keempat isu tersebut karena saling berkaitan satu sama lain maka dapat dikerucutkan menjadi 2 masalah konstitusional yaitu:

1. Apakah benar norma Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 UU 13/2003 mengandung persoalan tumpang tindih atau kerancuan hukum sehingga tidak memberikan kepastian hukum?
2. Apakah benar norma Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 UU 13/2003 menimbulkan diskriminasi sehingga tidak memberikan jaminan perlindungan hak-hak pekerja rumahan?

[3.13] Menimbang bahwa sebelum mempertimbangkan permasalahan konstitusionalitas yang dipersoalkan para Pemohon tersebut, penting bagi Mahkamah mempertimbangkan terlebih dahulu hal-hal sebagai berikut:

Bahwa apabila mendasarkan pada UUD 1945 telah ditentukan tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan [vide Pasal 27 ayat (2) UUD 1945]. Pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dimaksud akan terpenuhi apabila mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja [vide Pasal 28D ayat (2) UUD 1945]. Dalam kaitan ini, UU 13/2003 dibentuk dengan maksud untuk mengejawantahkan UUD 1945 dengan meningkatkan kualitas tenaga kerja, meningkatkan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan tersebut dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar bagi pekerja/buruh, menjamin adanya kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Sebagai salah satu UU yang dibentuk dalam era reformasi, UU 13/2003 menggantikan Undang-Undang sebelumnya (Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan beserta perubahan-perubahannya), yang dipandang belum mengakomodasi kebutuhan pembangunan ketenagakerjaan sebagaimana hal tersebut dijelaskan dalam Penjelasan Umum UU 13/2003 bahwa “beberapa peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang berlaku selama ini, termasuk sebagian yang merupakan produk kolonial, menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang”.

Pembentukan UU 13/2003 juga dilakukan dengan maksud untuk mewujudkan jaminan perlindungan terhadap hak dasar bagi pekerja/buruh yang sejalan dengan konvensi *International Labour Organization* (ILO) yang mengatur mengenai penghargaan terhadap hak asasi manusia di tempat kerja. Konvensi tersebut jika dikelompokkan terdiri dari 4 (empat) hal yaitu: a) Kebebasan Berserikat (Konvensi ILO Nomor 87 dan Nomor 98); b) Diskriminasi (Konvensi ILO Nomor 100 dan Nomor 111); c) Kerja Paksa (Konvensi ILO Nomor 29 dan Nomor 105); dan d)

Perlindungan Anak (Konvensi ILO Nomor 138 dan Nomor 182), sehingga penguatan pengaturan hak-hak dasar pekerja/buruh telah sejalan dengan perkembangan instrumen hukum Internasional yang dimaksudkan untuk menjamin kesempatan serta perlakuan yang non diskriminatif atas dasar apapun dalam rangka mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh, termasuk keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha [vide Penjelasan Umum UU 13/2003].

[3.14] Menimbang bahwa setelah mempertimbangkan hal-hal tersebut di atas, selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan dalil-dalil para Pemohon sebagai berikut:

[3.14.1] Bahwa para Pemohon mendalilkan definisi hubungan kerja sebagaimana diatur dalam pada 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 menurut para Pemohon Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 UU 13/2003 bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan 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”, dan “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:

[3.14.1.1] 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]. 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.

[3.14.1.2] 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].

[3.14.1.3] 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.

[3.14.2] 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:

[3.14.2.1] Bahwa sebagaimana telah dipertimbangkan dalam Paragraf **[3.13]** 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 petitum para Pemohon justru dapat menyebabkan ketidakjelasan dan ketidakpastian hukum karena mengubah substansi pokok dalam UU 13/2003.

[3.14.2.2] 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 **[3.14.1.2]** 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.

[3.15] Menimbang 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.

[3.16] Menimbang bahwa terhadap hal-hal lain dan selebihnya tidak dipertimbangkan lebih lanjut karena dipandang tidak ada relevansinya.

KONKLUSI

Berdasarkan penilaian atas fakta dan hukum sebagaimana diuraikan di atas, Mahkamah berkesimpulan:

- [4.1]** Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*;
- [4.2]** Para Pemohon mempunyai kedudukan hukum untuk mengajukan permohonan *a quo*;
- [4.3]** Pokok permohonan tidak beralasan menurut hukum.

Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 216, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6554), dan Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076);

AMAR PUTUSAN

Mengadili,

Menolak permohonan para Pemohon untuk seluruhnya.

Demikian diputus dalam Rapat Permusyawaratan Hakim oleh delapan Hakim Konstitusi, yaitu, Anwar Usman selaku Ketua merangkap Anggota, Manahan M.P. Sitompul, Enny Nurbaningsih, Wahiduddin Adams, Arief Hidayat, Daniel Yusmic P. Foekh, Saldi Isra, dan Suhartoyo, masing-masing sebagai Anggota pada hari **Kamis**, tanggal **sembilan belas**, bulan **Januari**, tahun **dua ribu dua puluh tiga**, dan diucapkan dalam Sidang Pleno Mahkamah Konstitusi terbuka untuk umum pada hari **Selasa**, tanggal **tiga puluh satu**, bulan **Januari**, tahun **dua ribu dua puluh tiga**, selesai diucapkan **pukul 12.22 WIB**, oleh sembilan Hakim Konstitusi, yaitu Anwar Usman selaku Ketua merangkap Anggota, Manahan M.P. Sitompul, Enny Nurbaningsih, Wahiduddin Adams, Arief Hidayat, Daniel Yusmic P. Foekh, Saldi Isra, Suhartoyo, dan M. Guntur Hamzah, masing-masing sebagai

Anggota, dengan dibantu oleh Hani Adhani sebagai Panitera Pengganti, dihadiri oleh Pemohon, Dewan Perwakilan Rakyat atau yang mewakili, dan Presiden atau yang mewakili.

KETUA,

ttd.

Anwar Usman

ANGGOTA-ANGGOTA,

ttd.

Manahan M.P. Sitompul

ttd.

Arief Hidayat

ttd.

M. Guntur Hamzah

ttd.

Enny Nurbaningsih

ttd.

Wahiduddin Adams

ttd.

Suhartoyo

ttd.

Saldi Isra

PANITERA PENGGANTI,

ttd.

Hani Adhani



Panitera
Muhidin - NIP 19610818 198302 1 001
Digital Signature

Jln. Medan Merdeka Barat No. 6 Jakarta Pusat 10110

Telp: 021-23529000 Fax: 021-3520177

Email: office@mkri.id

Keterangan:

- Salinan sesuai dengan aslinya

- Surat/dokumen ini tidak memerlukan tanda tangan basah karena telah ditandatangani secara elektronik (*digital signature*) dengan dilengkapi sertifikat elektronik.