



**MAHKAMAH KONSTITUSI
REPUBLIK INDONESIA**

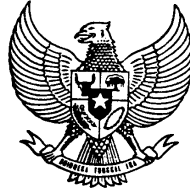
**RISALAH SIDANG
PERKARA NOMOR 75/PUU-XX/2022**

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

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

J A K A R T A

RABU, 26 OKTOBER 2022



**MAHKAMAH KONSTITUSI
REPUBLIK INDONESIA**

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

PERIHAL

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

PEMOHON

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

ACARA

Mendengarkan Keterangan Ahli Pemohon (V)

**Rabu, 26 Oktober 2022, Pukul 11.34 – 12.46 WIB
Ruang Sidang Gedung Mahkamah Konstitusi RI,
Jln. Medan Merdeka Barat No. 6, Jakarta Pusat**

SUSUNAN PERSIDANGAN

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

Hani Adhani

Panitera Pengganti

Pihak yang Hadir:

A. Kuasa Hukum Pemohon:

1. Wilopo Husodo
2. Rizkyanto Nugroho
3. Angga Perwira Sukmawinata
4. Robby Firmansyah
5. M. Risvan W. Putra

B. Ahli dari Pemohon:

1. Miranda Fajerman
2. Andi Yentriyani

C. Penerjemah:

Renati Adriani

D. Pemerintah:

- | | |
|----------------------------|-------------------------------|
| 1. Reni Mursidayanti | (Kementerian Ketenagakerjaan) |
| 2. Dinar Titus Jogaswitani | (Kementerian Ketenagakerjaan) |
| 3. Agatha Widianawati | (Kementerian Ketenagakerjaan) |
| 4. Isnarti Hasan | (Kementerian Ketenagakerjaan) |
| 5. Hendry Wijaya | (Kementerian Ketenagakerjaan) |
| 6. Liestiarini Wulandari | (Kemenkumham) |
| 7. Wawan Zubaedi | (Kemenkumham) |
| 8. R.Tony Prayogo | (Kemenkumham) |

*Tanda baca dalam risalah:

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

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

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

SIDANG DIBUKA PUKUL 11.34 WIB

1. KETUA: ASWANTO [00:00]

Sidang Perkara Nomor 75/PUU-XX/2022 dibuka dan dinyatakan terbuka untuk umum.

KETUK PALU 3X

Sesuai dengan laporan dari Kepaniteraan kehadiran Pihak sudah dicek, Pemohon hadir, Presiden hadir, Ahli Pemohon hadir, DPR berhalangan karena masih ada ... masih dalam masa reses.

Agenda kita pada hari ini adalah Mendengarkan 2 Ahli dari Pemohon Ibu Miranda Fajerman dan Ibu Andi Yentriyani. Untuk Ibu Miranda ada Penerjemah Ibu Renati Adriani. Ibu Renati sudah ada?

2. PENERJEMAH: RENATI ADRIANI [01:07]

Sudah, Yang Mulia.

3. KETUA: ASWANTO [01:11]

Baik, laporan dari Kepaniteraan juga bahwa Ibu Miranda tidak ada juru sumpahnya? Tidak kedengaran suara Ibu.

4. AHLI DARI PEMOHON: MIRANDA FAJERMAN [01:25]

(Ahli menggunakan Bahasa asing).

5. PENERJEMAH: RENATI ADRIANI [01:28]

Saya sendiri karena masih pagi di sini.

6. KETUA: ASWANTO [01:33]

Baik, jadi tidak mungkin kami melakukan sumpah tanpa ada juru sumpah, tetapi Majelis Hakim sudah sepatutnya tetap didengar keterangannya, tapi tanpa sumpah ... tidak di bawah sumpah. Ibu?

7. AHLI DARI PEMOHON: MIRANDA FAJERMAN [02:10]

Oke.

8. PENERJEMAH: RENATI ADRIANI [02:15]

Baik.

9. KETUA: ASWANTO [02:18]

Ya, baik. Jadi kita tetap mendengar Keterangan Ibu, ya, tanpa atau tidak di bawah sumpah.

Kemudian Ahli berikutnya Ibu Andi Yentriyani, sesuai dengan informasi awal bahwa Ibu ini sebagai Ahli perseorangan, ya, pribadi, tetapi di Keterangan Tertulis itu atas nama lembaga. Kami perlu klarifikasi, apakah ini pribadi atau sebagai lembaga? Ini di judulnya, Ibu, *Keterangan Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan*, ya, silakan, apa (...)

10. AHLI DARI PEMOHON: ANDI YENTRIYANI [03:05]

Terima kasih, Bapak. Sesuai dengan Permohonan dari Pemohon ditujukan kepada Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan dan saya menyampaikan selaku Ketua.

11. KETUA: ASWANTO [03:26]

Mestinya kalau lembaga itu sebagai pihak terkait, Ahli harus pribadi. Mestinya Ibu secara pribadi memberi keterangan sesuai dengan keahlian Ibu, tidak atas nama Lembaga. Kalau mau atas nama lembaga, Ibu bisa menjadi pihak terkait.

12. AHLI DARI PEMOHON: ANDI YENTRIYANI [03:53]

Baik, Yang Mulia. Saya bisa sampaikan atas nama pribadi.

13. KETUA: ASWANTO [03:55]

Baik, atas nama pribadi, ya?

14. AHLI DARI PEMOHON: ANDI YENTRIYANI [03:57]

Baik.

15. KETUA: ASWANTO [04:00]

Kalau gitu kita sumpah dulu. Pertama, Ibu Andi Yentriyani dulu. Agama Islam. Kami mohon Yang Mulia Bapak Dr. Wahiduddin Adams untuk memandu pengambilan sumpah.

16. HAKIM ANGGOTA: WAHIDUDDIN ADAMS [04:19]

Baik. Terima kasih, Yang Mulia Ketua Sidang. Untuk Ibu Andi Yentrisni.

17. AHLI DARI PEMOHON: ANDI YENTRIYANI [04:29]

Yentriyani.

18. HAKIM ANGGOTA: WAHIDUDDIN ADAMS [04:31]

Ya. Sudah siap?

19. AHLI DARI PEMOHON: ANDI YENTRIYANI [04:33]

Siap, Bapak.

20. HAKIM ANGGOTA: WAHIDUDDIN ADAMS [04:36]

Juru Sumpahnya sudah ada? Ya.

21. KETUA: ASWANTO [04:41]

Bu, berdiri dulu, Ibu!

22. HAKIM ANGGOTA: WAHIDUDDIN ADAMS [04:42]

Ibu posisi beridiri, ya! Ya, ikuti lafal yang saya tuntunkan.
"Bismillahirrahmanirrahim. Demi Allah, saya bersumpah sebagai Ahli akan memberikan keterangan yang sebenarnya, sesuai dengan keahlian saya."

23. AHLI DARI PEMOHON: ANDI YENTRIYANI [04:55]

Bismillahirrahmanirrahim. Demi Allah, saya bersumpah sebagai Ahli akan memberikan keterangan yang sebenarnya, sesuai dengan keahlian saya.

24. HAKIM ANGGOTA: WAHIDUDDIN ADAMS [05:17]

Terima kasih, silakan duduk kembali!

25. KETUA: ASWANTO [05:22]

Selanjutnya untuk Ibu Renati Andriani sebagai Penerjemah, kita ambil sumpah. Dan dimohon Yang Mulia Bapak Dr. Wahiduddin Adams untuk kembali memandu pengambilan sumpah sebagai Penerjemah.

26. HAKIM ANGGOTA: WAHIDUDDIN ADAMS [05:41]

Ibu Renati Andriani, silakan pada posisi berdiri. Juru Sumpahnya sudah ada? Ya. Ikuti lafal yang saya tuntunkan.

"Bismillahirrahmanirrahim. Demi Allah, saya bersumpah sebagai Penerjemah akan menerjemahkan dari Bahasa Inggris dari ke Bahasa Indonesia dan dari Bahasa Indonesia ke Bahasa Inggris dengan sebenarnya, tidak lain dari yang sebenarnya."

27. PENERJEMAH: RENATI ADRIANI [06:17]

Bismillahirrahmanirrahim. Demi Allah, saya bersumpah sebagai Penerjemah akan menerjemahkan dari Bahasa Inggris dari ke Bahasa Indonesia dan dari Bahasa Indonesia ke Bahasa Inggris dengan sebenarnya, tidak lain dari yang sebenarnya.

28. HAKIM ANGGOTA: WAHIDUDDIN ADAMS [07:13]

Terima kasih, silakan duduk kembali! Dan saya kembalikan kepada Ketua Sidang.

29. KETUA: ASWANTO [07:22]

Baik. Terima kasih, Yang Mulia. Saudara Pemohon, siapa yang akan kita dengarkan lebih awal? Apakah Ibu Miranda atau Ibu Yentriyani?

30. KUASA HUKUM PEMOHON: WILOPO HUSODO [07:37]

Ibu Andi Yentriyani dulu, Yang Mulia.

31. KETUA: ASWANTO [07:40]

Ibu Andi Yentriyani dulu. Baik, silakan Ibu Andi Yentriyani waktu Ibu maksimal 15 menit. Silakan! Tidak perlu dibacakan secara keseluruhan, cukup poin-poinnya saja. Keterangan Ibu ini cukup panjang, ya. Silakan, Ibu!

32. AHLI DARI PEMOHON: ANDI YENTRIYANI [08:00]

Baik, Yang Mulia. Terima kasih, selamat pagi, salam Indonesia yang bhineka. Yang Terhormat Ketua dan juga Majelis Hakim dari Mahkamah Konstitusi. Terima kasih karena telah memberikan perkenaan untuk saya menyampaikan Keterangan Ahli pada hari ini. Dan saya akan menyampaikan dalam posisi selaku Ahli di bidang hak asasi manusia khususnya perspektif keadilan gender dan posisi saya selaku Ketua Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan.

Dalam memahami tentang bagaimana kedudukan perempuan pekerja, maka ada beberapa hal yang ingin saya paparkan. Yang pertama diawali dengan perspektif pemenuhan hak asasi manusia, khususnya perempuan dalam perlindungan pekerja.

Yang pertama, sebagaimana yang dimohonkan oleh 5 Pemohon, yaitu Ibu Muhayati, Ibu Een Sunarsih, Ibu Dewiyah, Ibu Kurniyah, dan Ibu Sumini, Pasal 27 ayat (1) dari undang-undang konstitusi kita menyatakan bahwa bersamaan kedudukan setiap warga negara di dalam hukum dan pemerintahan. Dan juga Pasal 27 ayat (2) menyampaikan hak untuk pekerja dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal 28D ayat (1) tentang hak untuk pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil, serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. Dan Pasal 28D ayat (2) bahwa setiap orang berhak untuk bekerja, mendapatkan imbalan, dan perlakuan yang adil, dan layak dalam hubungan kerja. Dan kita mengenali juga ada Pasal 28I ayat (2) untuk hak bagi semua orang untuk bebas dari diskriminasi.

Dalam pandangan kami sebagai Ahli, pekerjaan sebagai sumber penghidupan merupakan hal yang sangat penting bagi seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya bagi diri sendiri dan bagi keluarga. Dan karena itu, perlindungan hukum untuk pekerjaan dengan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak bagi penghidupan untuk semua orang tanpa kecuali, juga (suara tidak terdengar jelas) untuk memastikan pelaksanaan hak konstitusional atas hidup sejahtera lahir dan batin sebagaimana dijamin di dalam Pasal 28H ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Di dalam perspektif HAM kita juga mengenal Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dan Pasal 49 ayat (2) secara spesifik menyatakan bahwa selain untuk mendapatkan semua jaminan hak yang telah diatur dengan dasar kesetaraan dan keadilan, maka secara normatif perempuan juga berhak memperoleh afirmasi perlindungan khusus dalam konteks pemenuhan hak kesehatan, fungsi reproduksi perempuan, atau hal-hal lain yang dapat mengancam keselamatan selama bekerja, dan ini telah diturunkan di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sehingga selain berhak atas hak-hak umum bagi pekerja, perempuan pekerja juga memiliki hak yang khusus terkait dengan keberadaannya sebagai

perempuan, termasuk cuti atas haid, atas hamil dan melahirkan, atas keguguran, menyusui dan fasilitas menyusui, untuk larangan mempekerjakan perempuan hamil dalam kondisi yang berbahaya, maupun di-PHK atau diputus hubungan kerjanya karena hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui, untuk mempekerjakan ... ada ketentuan untuk mempekerjakan perempuan di malam hari, serta perlindungan bagi perempuan sebagaimana pekerja lainnya dari kekerasan, pelecehan, dan juga diskriminasi.

Patut dicatat bahwa semua perlindungan itu masih tetap berlaku karena tidak diubah di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan bahkan Undang-Undang Cipta Kerja ini memuat pengaturan tentang skema pembayaran upah untuk pekerja jasa dan pekerja paruh waktu yang dibayar per jam kerja atau paruh waktu dan juga berdasarkan satuan hasil yang di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 88D ayat (1) dan ayat (2) ini pengaturan skema pembayaran ini tidak diatur.

Kita juga mengenali bahwa jaminan hak perempuan pekerja ini juga dinyatakan dengan tegas di dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi CEDAW. Dimana selain hak-hak tersebut, juga ditempatkan hak untuk memperoleh pelatihan, dan keterampilan, dan pelatihan ulang, serta atas perlindungan kesehatan, keselamatan kerja, termasuk perlindungan fungsi reproduksi, dan juga hak atas upah untuk pekerjaan yang setara. Ada juga konvensi-konvensi dan kesepakatan internasional lainnya yang dapat dirujuk.

Nah, saya akan masuk kepada kondisi kerentanan perempuan pekerja rumahan faktual pada hari ini. Kami di Komnas Perempuan sekarang ini sedang melakukan kajian awal. Tetapi, memang belum menemukan data pasti dari jumlah perempuan pekerja rumahan di Indonesia, sekalipun pekerja rumahan ini sudah dikenali sejak akhir tahun 1920-an. Jadi, masih di era kolonial. Tetapi, juga memang fleksibilitas pasar pekerja ini memberikan ruang informalisasi yang sangat besar.

Nah, dari kajian awal Komnas Perempuan kami menemukan, Bapak Majelis Hakim, bahwa ada 11 kerentanan perempuan pekerja rumahan. Yang pertama, perempuan pekerja rumahan ini bekerja dengan lembur yang panjang, tanpa hak lembur. Dari data yang kami peroleh, ini hampir 30%-nya bekerja lebih dari 8 jam hingga 15 jam sehari. Dan jika dikejar target, mereka bisa bahkan menghabiskan lebih dari 18 jam sehari. Tidak ada hak lembur dalam proses ini karena semuanya bekerja berdasarkan target hasil itu sendiri.

Sementara itu, 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, bahkan untuk bisa mencapai upah minimum di wilayah masing-masing. Data yang kami peroleh dari

12 responden ini, rata-rata penghasilannya hanya 38% dari upah minimum regional dengan rentang pendapatan dari 9% hingga 72% dari UMR.

Sementara itu, juga tidak ada perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja. Padahal, jenis pekerjaannya itu memungkinkan risiko kesehatan jangka pendek maupun jangka panjang yang memungkinkan terjadinya luka, terjadinya disabilitas, dan bahkan kehilangan nyawa.

Kami juga menemukan dari 11 rentan ini adalah 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. Jadi, ketiadaan stabilitas dan jaminan pekerjaan ini sungguh merupakan kerentanan tersendiri, dan mereka harus 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.

Hasil yang disampaikan oleh Komnas Perempuan ini, sesungguhnya mengonfirmasi laporan sebelumnya oleh Bappenas yang dikerjakan bersama dengan kajian dari Organisasi Perburuhan Internasional bersama Projek Mampu di tahun 2015 yang melakukan survei terhadap lebih 3.000 pekerja rumahan di beberapa wilayah. Dan pada saat itu, juga disampaikan bahwa memang mereka sebagian besar tidak memiliki perjanjian yang tertulis. Dan bahkan, 80% sebetulnya bekerja karena suaminya adalah pekerja secara informal.

Kami juga mengenali ada Studi Perempuan Mahardhika terhadap perempuan pekerja rumahan, dimana mereka menjadi sangat rentan pada kekerasan, termasuk kekerasan seksual dari pemberi kerja. Tetapi jika mereka mendapatkan kekerasan seksual, misalnya pelecehan seksual dari pemberi kerja, mereka tidak bisa memiliki kemampuan untuk melaporkan kasusnya karena memang tidak dapat mengakses mekanisme pengawasan, tetapi juga khawatir mereka akan kehilangan pekerjaannya. Juga ada kerentanan laten terhadap kekerasan di dalam rumah tangga akibat ruang kerja dan ruang rumah tangga yang tercampur itu hampir tanpa batas dan kekerasan KDRT ini seringkali dipicu karena jam kerja yang begitu panjang, sehingga perempuan bekerja sendiri dianggap mengabaikan tugas domestiknya. Tetapi karena peristiwa kekerasan dalam rumah tangga itu dapat mempengaruhi kinerja perempuan rumahan, maka ketika pendapatannya berkurang justru bisa memicu peristiwa kekerasan di dalam rumah tangga berikutnya.

Kami juga mengenali bahwa pekerja rumahan ini tidak dapat disamakan dengan kewirausahaan. Karena sesungguhnya perempuan

pekerja tidak memiliki daya kontrol sama sekali. Mereka tidak dapat menentukan harga upah dan kondisi kerja bahkan selalu khawatir jika ia menolak target yang diajukan oleh perantara atau berselisih, termasuk ketika misalnya perlu untuk rehat karena alasan kesehatan ataupun karena kekerasan yang dialaminya, kemungkinan besar ia akan kehilangan pekerjaannya, dan ini sangat berbeda dengan seorang wirausaha yang memiliki otonomi untuk menentukan jenis pekerjaannya, nilai hasil kerjanya, maupun keleluasaan jam sendiri tanpa ketakutan kehilangan pekerjaan itu.

Nah, dengan melihat dari kerangka kebijakan yang ada untuk perlindungan hak-hak konstitusional maupun tentang kondisi faktual yang dihadapi oleh perempuan pekerja rumah. Maka pengaturan Undang-Undang Tenaga Kerja saat ini sebetulnya memiliki celah ketiadaan ataupun kelonggaran perlindungan hukum bagi perempuan pekerja. Karena di dalam praktiknya, Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan ini 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. Nah, akibatnya pekerja informal, termasuk pekerja rumahan ini berada di 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. Karena itu, untuk merespons kebutuhan perlindungan hak perempuan pekerja rumahan dalam Undang-Undang Tenaga Kerja karena kita juga sebagai negara yang telah meratifikasi Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan memiliki kewajiban untuk melakukan uji cermat tuntas untuk memastikan langkah koreksi dalam merevisi, mencabut, dan membuat hukum, atau peraturan baru yang menghadirkan keadilan dan kesetaraan yang substantif sekaligus juga untuk melaksanakan jaminan hak konstitusional atas kemudahan dan perlakuan yang khusus untuk memperoleh kesempatan yang sama dan

manfaat yang sama, maka hubungan kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan perlu dimaknai dan tidak terbatas pada relasi pengusaha dengan pekerja, tetapi juga untuk mengakui adanya relasi hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja karena adanya perintah kerja tersebut secara tertulis maupun secara lisan.

Dan untuk itu, Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi Yang Terhormat, saya sungguh berharap bahwa Majelis Hakim dapat mengabulkan Permohonan Para Pemohon untuk seluruhnya atau paling tidak, menyatakan Permohonan Pemohon dapat diterima.

Dan bahwa Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 dari Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan atau yang tercatat di dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2003 ini tidak bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan (2), Pasal 27 ayat (1) maupun Pasal 28I ayat (2) dari Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang *hubungan kerja* di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ini dimaknai untuk mencakup hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh dan juga hubungan antara pemberi kerja dengan pekerja atau buruhnya. Dan apabila Yang Mulia Majelis Hakim Konstitusi berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya. Terima kasih.

33. KETUA: ASWANTO [21:24]

Baik. Terima kasih, Ibu.

Selanjutnya Ahli berikutnya Miranda Fajerman. Silakan, Ibu Penerjemah, waktu untuk menyampaikan keterangannya maksimal 15 menit sama dengan Ibu Andi Yentriyani tadi. Silakan!

34. PENERJEMAH: RENATI ADRIANI [21:49]

Terima kasih, banyak. Nama saya Miranda Fajerman, saya telah bekerja di ILO selama 15 tahun dan saat ini adalah Staf Spesialisasi Hukum Perburuhan untuk Kantor Subregional ILO untuk Eropa Timur dan Asia Tenggara.

Jadi, dalam pernyataan saya sebagai (suara tidak terdengar jelas) bahwa tujuan dari Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah mengatasi tawar menawar yang tidak setara antara para pihak dalam hubungan kerja termasuk khususnya pada pekerja yang paling rentan terkena resiko eksploitasi. Undang-undang ini seharusnya tidak hanya mencakup pekerjaan yang rentan seperti pekerja rumahan dalam hal memastikan hak dan jaminannya sama, tetapi juga seharusnya memastikan bahwa kekhususan hubungan kerja mereka ditangani secara memadai.

Saya membahas sedikit tentang beberapa con ... perbandingan dengan negara lain. Konvensi ILO Nomor 177 tentang Kerja Rumahan dibentuk pada tahun 1996 dan itu merupakan tanggapan terhadap

kondisi kerja di bawah standar yang dialami pekerjaan rumahan di seluruh dunia. Masyarakat pekerja rumah ini bertepatan dengan meningkatnya fleksibilitas pasar tenaga kerja, dan proses produksi, dan tinggi nyatingkat semi-pengangguran, dan pengangguran. Pemberi kerja menemukan semakin banyak cara yang berbeda serta fleksibel untuk mempekerjakan tenaga kerja.

Dan kita melihat bahwa praktik perekrutan, subkontrakn dan tenaga kerja panggilan itu tersebar luas dan memberikan kontribusi terhadap kerentanan dan kerawanan dalam ketenagakerjaan. Saya berikan satu contoh dari praktik ini, ini adalah kerja rumahan. Lalu, kesulitan dalam memastikan para pekerja rumahan memiliki pekerjaan yang layak dan dalam mengatur jenis pekerjaan ini diperburuk oleh kenyataan bahwa justru hubungan kerja rentan dan rawat inilah yang sering tidak dicatat, dan dipantau, dan tidak ada mekanisme pengawasan yang sesuai dan efektif saat ini.

Konvensi Nomor 177 belum diratifikasi oleh Indonesia, meskipun demikian, konvensi ini memang menyediakan kerangka kerja internasional untuk standar minimum yang perlu diterapkan untuk pekerja rumahan. Lalu definisi para pekerja rumahan dalam konvensi ini adalah ... elemen umum dari tenaga kerja, yaitu elemen surat kerjanya dari tukang, moderasi, dan juga tingkat subordinasi. Konvensi ini membedakan antara pekerja rumahan dan pekerja lain yang melakukan pekerjaan di tempat selain tempat kerja dari pemberi kerja.

Para pekerja yang memiliki tingkat otonomi atau/dan kemandirian ekonomi yang perlu ... yang untuk dianggap sebagai pekerja mandiri atau kadang-kadang disebut wirausaha atau pekerja rumahan yang bertanggung jawab atas dirinya sendiri dan itu berbeda dengan pekerja rumahan. Dan selain itu, pekerja yang melakukan pekerjaannya sebagai karyawan di rumah, bukan di tempat kerja biasa seperti pekerjaan melakukan kerja jarak jauh atau (ucapan tidak terdengar jelas) itu tidak dikategorikan sebagai pekerja rumahan dalam konvensi. Jadi definisinya sangat jelas. Pekerja rumahan sebagaimana yang didefinisikan oleh konvensi itu mencerminkan definisi umum tentang ketenagakerjaan yang terbukti (ucapan tidak terdengar jelas), dimana ada unsur pekerjaan (remoderasi) dan pelaksanaan tugas sesuai dengan persyaratan khusus dari pemberi kerja. Ini adalah unsur-unsur yang umum dari hubungan kerja. Upaya (ucapan tidak terdengar jelas) untuk menghindari tanggung jawab oleh (ucapan tidak terdengar jelas) pekerja itu bukan hal yang jarang terjadi, pemberi kerja dapat melibatkan perkerja rumahan melalui cara-cara yang disamarkan untuk menyamakan pekerja sebagai pekerja mandiri atau wirausahawan. Pekerja juga dapat menjadi semakin rumit dengan adanya pengaturan sub kontrak dan penggunaan perantara.

Perantara adalah orang yang memperoleh pendapatan dari menerima pesanan dari satu perusahaan atau lebih dan meneruskannya untuk dilakukan oleh satu pekerja rumahan atau pada praktiknya mereka

biasanya membebankan kepada pemberi kerja suatu biaya tetap atau persentasi dari upah kesatuan pekerja rumahan tersebut.

Terus saya ingin menyajikan informasi tentang standar ketenagakerjaan yang (ucapan tidak terdengar jelas) hubungan kerja. Ini saya akan membahas rekomendasi lingkungan kerja ILO pada tahun 2006, yaitu Nomor 198. Menurut rekomendasi ini ketika mempertimbangkan apakah para pekerja rumahan terlibat dalam hubungan kerja serta tanggung jawab yang terkait yang melekat dalam hubungan tersebut adalah penting mempertimbangkan standar dan kriteria yang diakui secara internasional untuk penentuan lingkungan kerja.

Rekomendasi hubungan kerja ILO tahun 2006 ini standar untuk penentuan hubungan kerja. Masalah siapa yang terlibat atau tidak terlibat dalam hubungan kerja dan hak-hak ... dan perlindungan apa yang lahir dari status tersebut telah menjadi problematik dalam beberapa dekade terakhir akibat adanya perubahan besar dalam organisasi kerja dan tidak cukupnya peraturan hukum dalam beradaptasi terhadap perubahan tersebut.

Di seluruh dunia, ada peningkatan kesulitan dalam menetapkan apakah ada hubungan kerja atau tidak dalam situasi, dimana misalnya hak dan kewajiban masing-masing pihak yang bersangkutan tidak jelas, atau bila telah ada upaya untuk menyamakan hubungan kerja, atau dimana ada ketidakmampuan atau kesenjangan dalam kerangka hukum, atau interpretasi atau penerapannya. Pengaturan kontrak seperti yang sering digunakan untuk mempekerjakan pekerja rumahan dapat memiliki efek merampas pekerja dari perlindungan yang seharusnya didapat. Pekerja rumahan lebih banyak menderita daripada pengaturan kontrak tersebut.

Saya akan memberikan beberapa informasi tentang rekomendasi hubungan kerja dan bagaimana telah dilaksanakannya. Menurut rekomendasi ini, ada peraturan hukum tentang hubungan kerja. Rekomendasi ini mengatur pada ayat (11) produk hukum tentang hubungan kerja dan standar-standarnya. Tujuan memfasilitasi penentuan ada hubungan kerja, anggota harus dalam kerangka kebijakan nasional sebagaimana dimaksudkan dalam rekomendasi ini, itu memberikan praduga hukum bahwa adanya ... di paragraf b, memberikan praduga hukum tentang adanya hubungan kerja bilamana terdapat satu indikator yang dilakukan atau lebih.

Lalu, rekomendasi ini selanjutnya membahas berbagai indikatornya. Pada ayat (11) (ucapan tidak terdengar jelas) menyatakan bahwa negara anggota harus menentukan setelah konsultasi sebelumnya dengan organisasi pemberi kerja dan para pekerja yang paling representatif bahwa pekerja dengan karakteristik tertentu secara umum atau di sektor tertentu harus dianggap sebagai pekerja atau wirausahawan. Dan hal tersebut dapat dilakukan dengan beberapa cara,

misalnya, ini dapat klasifikasi yang dapat dilakukan melalui peraturan perundang-undangan atau memberi kebijaksanaan administratif. Misalnya adalah contohnya di Maroko, Pasal 8 dari Undang-Undang Ketenagakerjaannya secara tegas memperluas cakupan pemberlakuannya kepada para pekerja rumahan dan memberikan panduan mengenai elemen penting dari ketenagakerjaan tersebut. Dan saya tidak berikan penjelasan lebih lanjut dalam catatan tertulis saya.

Lalu fakta-fakta utamanya, prinsip-prinsip utama dalam Rekomendasi Nomor 198 ini memfokuskan pada fakta-fakta untuk penentuan hubungan kerja. Ayat (9) menyatakan, "Untuk tujuan kebijakan perlindungan nasional bagi pekerja dalam hubungan kerja, penentuan keberadaan hubungan kerja harus dipandu, terutama oleh fakta-fakta yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan dan remunerasi pekerja tanpa menghiraukan bagaimana hubungan tersebut dikategorikan dalam pengaturan yang bertentangan, baik secara kontraktual atau tidak yang mungkin telah disepakati antara para pihak.

Dalam sebagian besar sistem hukum, keutamaan fakta, substansi hubungan, mengalahkan bentuk kontrak atau apapun yang dipilih oleh para pihak sendiri untuk menyebut hubungan tersebut. Contohnya dari Jepang adalah Pengadilan Jepang telah menetapkan bahwa adanya hubungan kerja ketika keadaan kerja itu sendiri mengakibatkan adanya hubungan kerja tanpa memperhatikan ketentuan-ketentuan yang termuat dalam kontrak. Artinya, ketika terdapat kendali efektif atas pekerjaan dan pembayaran upah, maka pengadilan menetapkan itu sebagai hubungan kerja.

Saya akan membahas beberapa kriteria untuk menetapkan hubungan kerja dan ini diatur pada ayat (12) dan (13) Rekomendasi 198.

Untuk tujuan kebijakan nasional sebagaimana dimaksud dalam rekomendasi ini, anggota agar mempertimbangkan untuk mendefinisikan dengan jelas kondisi yang diterapkan untuk menentukan adanya hubungan kerja, misalnya, subordinasi atau ketergantungan. Dan di sini rekomendasi mengatakan bahwa anggota hendaknya mempertimbangkan kemungkinan untuk mendefinisikan dalam hukum dan peraturan negaranya, atau dengan cara lain, indikator spesifik tentang adanya hubungan kerja. Indikator ini mungkin termasuk ... saya membahasnya secara terperinci. Indikator ini mungkin mencakup.

A. 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 ... apakah ada hubungan kerja.

Lalu selanjutnya disebutkan dalam pembayaran remunerasi secara berkala kepada pekerja, fakta bahwa remunerasi tersebut merupakan sumber pendapatan tunggal atau utama dari pekerja, penyediaan pembayaran bentuk barang seperti makanan dan transportasi, pengakuan hak, seperti istirahat mingguan dan hari libur tahunan, pembayaran oleh pihak yang meminta pekerjaan untuk pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja untuk melaksanakan pekerjaan atau tidak adanya risiko keuangan bagi pekerja.

Jadi kriteria dasar yang dibahas dalam rekomendasi ini (suara tidak terdengar jelas) keseluruhan atau lengkapnya didasarkan pada ... untuk menentukan fakta apakah ada hubungan kerja. Kalau kita melihat salah satu kriteria tersebut dalam rekomendasi saat ini ... sesuai rekomendasi, telah terbukti tidak cukup sebagai tolak ukur utama untuk menentukan adanya hubungan kerja yang sebenarnya juga dibedakan dengan hubungan komersial. Pertama, tidak ... seluruh situasi apakah dia profesional menikmati kemerdekaan ... kemandirian yang objektif dan pelaksanaan pekerjaan mereka karena keterampilan tingkat tinggi yang mereka miliki. Bagi para pekerja dengan kriteria tersebut, pemberi kerja tidak mengarahkan inti pekerjaan, tetapi hanya parameter pelaksanaannya.

Kedua, dari sudut pandang sosial, kriteria tersebut mengarah pada dikecualikannya dari ruang lingkup para pekerja di bawah hukum tenaga kerja yang secara objektif atau subyektif membutuhkan perlindungan.

Undang-Undang Tenaga Kerja Argentina, misalnya mengenai hubungan kerja, ada ketergantungan ekonomi ... jika ada ketergantungan, maka perlu diakui sebagai hubungan kerja. Itu adalah salah satu tantangan pemberi kerja dari segi subordinasi dalam hal kendali atas pekerjaan.

Salah satu indikator utama subordinasi adalah pengendalian karena pertimbangan utama dalam beberapa pemberi kerja adalah berupa kekuatan untuk mengarahkan pekerja agar sesuai dengan perubahan kebutuhan proses kerja. 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.

Lalu, ada satu indikator lagi, yaitu apa pekerjaan tersebut dilakukan semata-mata atau terutama untuk keuntungan orang lain? Prinsip utama dalam menentukan realitas ekonomi dari suatu hubungan kontraktual adalah apakah pekerja dibatasi secara eksklusif untuk memberikan layanan kepada pihak prinsipal atau tidak? Satu indikator lagi adalah memiliki jangka waktu dan kesinambungan tertentu.

Dalam konteks peningkatan kasualisasi, rekomendasi menyebutkan kesinambungan sebagai indikator adanya hubungan kerja. Namun, patut dicatat bahwa model kerja dalam hubungan tidak biasa ini sering kali didasarkan pada tugas dan bukan berbasis waktu. Dan itu tidak meniadakan hubungan kerja.

Di Afrika Selatan misalnya, Pedoman Pelaksanaan Pekerjaan yang Baik dari tahun 2006 menyatakan di Pasal 18 bahwa di antara indikator lainnya, hubungan kerja terjadi jika pemberi kerja tetap memegang hak untuk memilih alat, staf, bahan baku, rutinitas, paten, atau teknologi mana yang akan digunakan.

Demikian sebagian pernyataan dari saya ... keterangan dari saya. Terima kasih.

35. KETUA: ASWANTO [39:26]

Baik, terima kasih.

Selanjutnya kesempatan untuk Kuasa Pemohon jika ada yang ingin didalami atau dipertanyakan kepada Ahli Saudara. Silakan!

36. KUASA HUKUM PEMOHON: WILOPO HUSODO [39:45]

Baik, Yang Mulia, terima kasih. Kami mengajukan pertanyaan masing-masing satu pertanyaan kepada Ahli. Yang pertama untuk Ahli Ibu Andi. Tadi Ahli menjelaskan mengenai aspek diskriminasi maupun penyimpangan hak ketenagakerjaan terkait pekerja ... perempuan pekerja rumahan. Dalam hal ini yang menjadi pertanyaan kami adalah apakah dikaitkan dengan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 dalam Permohonan ini, tentunya selain tadi diskriminasi dan penyimpangan hak-hak ketenagakerjaan, apakah dalam konteks ini juga ada pelanggaran HAM yang tentunya dari Ahli selaku pekerja ... bekerja di Komnas Perempuan lebih memahami aspek mengenai HAM ... HAM tersebut? Itu pertanyaan dari kami yang untuk Ibu Andi.

Selanjutnya pertanyaan untuk Ibu Miranda. Untuk Ibu Miranda, berdasarkan data yang kami miliki, dokumen. Bahwa Ahli pernah melakukan penelitian di Indonesia sekitar tahun 2009 sampai 2014 khusus mengenai pekerja rumahan. Pertanyaan dari kami adalah mengacu kepada apa ... apa pandangan Ahli terkait pekerja rumahan di Indonesia dalam kaitannya hubungan kerja yang lebih spesifik lagi mungkin? Apakah para pekerja di Indonesia ini menurut standar

internasional itu masuk dalam kategori hubungan kerja atau di luar hubungan kerja? Demikian pertanyaan dari kami, Yang Mulia.

37. KETUA: ASWANTO [41:30]

Baik, selanjutnya Kuasa Presiden. Kuasa Presiden ada pertanyaan? Silakan!

38. PEMERINTAH: RENI MURSIDAYANTI [41:42]

Baik, terima kasih, Yang Mulia. Dari Kuasa Presiden ada satu pertanyaan kepada Ahli Pemohon, khususnya Ibu Miranda, ada satu, ya. Dalam hukum Indonesia, pekerja rumahan bukanlah pekerja buruh, namun dikategorikan sebagai tenaga kerja sesuai dengan karakteristiknya yang memang berbeda dengan pekerja/buruh pada umumnya. Terkait hal tersebut, sepengetahuan Ahli apakah ada negara lain khususnya di ASEAN yang memberikan perlindungan yang sama antara pekerja rumahan dengan pekerja buruh pada umumnya? Jika ada, bagaimana teknis perlindungannya? Mengingat kedua hal tersebut memiliki karakteristik yang berbeda baik dari segi waktu kerja, tempat kerja, pengupahan, K3, dan lain-lain. Mohon penjelasan Ahli. Terima kasih, Yang Mulia.

39. KETUA: ASWANTO [42:46]

Baik, terima kasih. Selanjutnya dari meja Hakim, Prof. Saldi. Silakan, Prof.

40. HAKIM ANGGOTA: SALDI ISRA [42:54]

Terima kasih, Pak Ketua Sidang. Kepada Ahli, ya, Bu Andi dan Ibu Miranda, bisakah dijelaskan pekerja ... para pekerja rumahan itu kan kalau di kultur Indonesia sebagiannya ada yang diambil dari keluarga ... dari lingkaran keluarga. Nah, apakah pekerja rumahan yang diambil dari lingkaran keluarga itu mesti dibuat aturan yang ketat seperti pekerja pada umumnya? Karena kan pendekatannya jadi berbeda.

Misalnya saya mengambil keluarga dekat itu merasa karena tidak ingin ada orang lain yang hadir di keluarga untuk membantu ... membantu pekerjaan harian. Bisa saja hasil yang dia peroleh itu jauh lebih besar dari standar upah minimal di daerah yang bersangkutan.

Nah, bagaimana membuat ... apa ... memberikan posisi hukum kepada ... untuk soal-soal yang lebih menyangkut ini karena kedekatan dalam keluarga? Kan tidak mungkin dipersamakan dengan pekerja yang standarnya memang beda dengan orang yang diambil untuk bekerja

rumahan dari lingkungan keluarga, meskipun itu keluarga yang agak jauh.

Nah, ini saya ingin kedua Ahli menjelaskan ini karena ada kultur di masyarakat kita atau di masyarakat Indonesia, jauh lebih suka mengambil orang yang punya hubungan keluarga menjadi pekerja ... pekerja rumahan itu dibandingkan orang yang lain di luar keluarga. Nah, bagaimana mengaturnya secara ketat soal-soal yang begini?

Itu saja. Terima kasih.

41. KETUA: ASWANTO [45:09]

Baik, terima kasih. Masih ada, Para Yang Mulia? Dari meja Hakim juga cukup.

Silakan, siapa yang lebih awal menjawab? Ibu Miranda atau Ibu Andi? Silakan, Ibu Miranda dulu!

42. PENERJEMAH: RENATI ADRIANI [45:32]

Baik, terima kasih. Saya akan mulai dengan pertanyaan pertama.

Jika melihat berdasarkan pendapat saya tentang pekerja rumahan di Indonesia dari penelitian saya, tampaknya mereka masuk dalam penggolongan pekerjaan turunan atau di luar (suara tidak terdengar jelas).

Berdasarkan standar ketenagakerjaan internasional yang disebutkan dalam pernyataan tertulis dan lisan saya, keunggulan faktor hubungan jadi titik awal untuk menentukan apakah pekerja rumahan berada dalam hubungan tidak ... dalam hal Indonesia, yang saya lihat waktu saya bekerja di sana adalah ada ribuan pekerja rumahan yang memenuhi definisi pekerja rumahan menurut Konvensi ILO 177 berdasarkan perjanjian kerja mereka dan hubungan pekerja ... dan hubungan mereka dengan pemberi kerja. Hal ini bukan berarti bahwa pengusaha yang bekerja di rumah itu tidak ada, memang ada pengusaha seperti itu. Tapi, ini adalah pengusaha dalam arti yang sebenarnya, yang merupakan pekerjaan mandiri yang memilih apa yang mereka hasilkan, cara menghasilkannya, dan kepada siapa, dan bagaimana kemudian hasil produksinya?

Sebagaimana yang kita maksud dalam hal ini adalah kalau kita menerapkan prinsip-prinsip dan tujuan hubungan kerja, pada kenyataannya berada dalam posisi subordinasi. Mereka melakukan pekerjaan menurut ... menurut klasifikasi dan pesanan dari pemberi kerja dan kadang-kadang ada satu atau beberapa perantara yang terlibat.

Dari pengalaman saya, definisi menurut Konvensi ILO 177 tentang Pekerja Rumahan, menguraikan secara jelas, hubungan pekerja rumahan yang dijumpa di seluruh dunia, termasuk di Indonesia dan

termasuk ... dan ... dan ribuan yang ... pekerja yang bekerja di Indonesia.

Lalu dalam kaitan dengan pertanyaan tentang hal atau definisi (suara tidak terdengar jelas) sepengetahuan saya di negara lain di Asia memberikan perlindungan yang sama kepada pekerja dan pekerjaan rumah secara umum dan dalam praktiknya di Filipina contohnya, dimana pekerja rumahan dapat perlindungan khusus dan disoroti sebagai pekerja atau karyawan yang berhak atas perlindungan pekerja. Dan mengingat spesifikitas dari kerja rumahan dan perbedaan dalam pekerja rumahan yang pekerja di tempat kerja pemberi kerja yang kita lihat di Asia dan di negara lain adalah seringkali pekerja rumahan, tapi secara khusus dalam peraturan perundangan dan kemudian spesifikitas yang terkait dengan pekerjaan mereka dan hubungan ... dan cara kerja mereka juga dipandang dalam ... ditentukan dalam undang-undang untuk menentukan spesifikitas pekerja rumahan dan tidak rentan sebagai pekerja sebagai akibat adanya jenis kerja ini.

Kita bisa lihat dalam peraturan di Australia, di Selandia Baru, di Filipina, dan ada juga peraturan di kawasan ini, dimana kondisi hubungan kerja berkaitan dengan rekomendasi hubungan kerja ILO, yaitu berdasarkan pada hubungan faktual dan didasarkan pada fakta hubungan itu semua pekerja yang memenuhi definisi ini, yaitu yang mencakup juga pekerja rumahan berdasarkan terapan ini berhak atas hak yang sama dengan karyawan biasa.

Ada spesifikitas yang seringkali perlu diulas khususnya ketika pekerjaan itu sifatnya tidak continue, sporadis, atau berdasarkan hasil kerja. Tapi hal ini bukan berarti bahwa pekerja rumahan tidak perlu dijamin hak-hak yang sama dengan (suara tidak terdengar jelas) mengharuskan bahwa penerapan dan peraturan itu sendiri perlu mempertimbangkan spesifikitas dalam (suara tidak terdengar jelas) untuk memastikan bahwa pekerja rumahan yang posisinya lebih rentan dan rawan itu akan (suara tidak terdengar jelas) terkait dengan kultur kerja rumahan ini bidang yang rumit, tapi dalam standar ILO yang terkait, bukanlah berbagai pekerjaan di kalangan (suara tidak terdengar jelas), melainkan lebih menyangkut perbedaan antara pemberi kerja dan pekerja dan mereka yang bertugas mengurus perekrutan, dan pembayaran, dan pekerja berhak, bukan bagian yang mengatur (suara tidak terdengar jelas) mereka sendiri. Yang perlu dipastikan adalah mereka yang berada dalam hubungan kerja, dimana kita melihat ada subordinasi antara pemberi kerja, dan pekerja, dan kadang-kadang perantara, hubungan kerja ini diatur oleh Undang-Undang Tenaga Kerja dan pekerjaan tersebut tidak mengalami kerugian tergantung kepada siapa pemilik kerjanya. Kalau kemudian jika ada hubungan kerja segitiga, dimana ada pemberi kerja dan perantara atau orang lain yang bukan merupakan perusahaan itu atau pemberi kerja utama, maka perlu dipisahkan antara siapa yang bertanggung jawab dalam hubungan ini.

Jadi, apa yang kami ... legislasi adalah mereka memberikan tanggung jawab tertentu kepada pemberi kerja utama, lalu ada peraturan yang memberikan tanggung jawab juga kepada perantara, dan ini adalah cara untuk mengelola berbagai hubungan yang berbeda yang ada dalam hubungan seperti ini. Jadi, penting untuk mengklarifikasi jika ada anggota keluarga yang terlibat dalam berbagai kerja dan pelaksanaan, maka apakah ini anggota keluarga yang seharusnya menerima tanggung jawab pemberi kerja? Ataukah pemberi kerja ini yang memiliki tanggung jawab? Dan terserah kepada pemberi kerja untuk menentukan apakah diperbolehkan untuk berbagi pekerjaan itu di antara yang lain? Ataukah mereka pemberi kerja itu yang bertanggung jawab sepenuhnya atas pekerjaan yang diberikan?

Jadi, inilah berbagai yang kita termasuk anggota keluarga atau perantara yang terlibat dalam pengaturan seperti ini. Untuk produksi yang melibatkan pekerjaan rumahan perlu diklarifikasi, diperjelas untuk menghindari ambiguitas dalam hal siapa yang pada akhirnya memiliki tanggung jawab hukum untuk memastikan hal-hal membayar upah, keselamatan, dan ketentuan hubungan kerja. Adanya hubungan keluarga tidak unik, tidak hanya di Indonesia, ini adalah sesuatu yang umum dijumpai di negara lain, dan juga merupakan permasalahan yang di ... bahwa hubungan antara pemberi kerja, dan pekerja, dan itu tidak dapat diatur. Ini hanya merupakan salah satu fakta dalam pelaksanaan yang perlu dipertimbangkan dan disikapi berdasarkan fakta sebuah subordinasi.

43. KETUA: ASWANTO [55:17]

Baik. Selanjutnya, Ahli Ibu Andi Yentriyani. Silakan, Ibu!

44. AHLI DARI PEMOHON: ANDI YENTRIYANI [55:23]

Izin, Pak Ketua. Pertanyaan yang pertama mengenai apakah bisa dilihat atau dianalisis ada tidaknya pelanggaran HAM di dalam pengaturan ini? Di dalam kerangka hak asasi manusia, kita kenali bahwa dinyatakan sebagai pelanggaran HAM itu bisa karena sebuah tindakan langsung maupun tidak langsung yang dilakukan oleh pihak negara langsung atau by commission ini dia biasanya dilakukan oleh aparat tertentu di dalam fungsi kewenangannya. Sementara tidak langsung, ini bisa juga melalui kebijakan-kebijakan yang tidak memberikan perlindungan ataupun karena bentuk-bentuk pengabaian lainnya yang meskipun tidak disengaja. Karena itulah di dalam kerangka hak asasi manusia juga, khususnya di dalam Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan yang sudah menjadi bagian dari produk perundang-undangan nasional karena telah diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 memerintahkan agar setiap

negara ini melakukan pemeriksaan secara berkala pada produk peraturan perundang-undangannya untuk memastikan jaminan kesetaraan dan keadilan bagi perempuan seperti juga bagi warga yang laki-laki. Pemeriksaan secara berkala ini dan juga secara utuh dibutuhkan karena seringkali kebijakan itu dibangun tanpa memperhatikan kerentanan-kerentanan khusus yang dihadapi oleh perempuan, baik itu akibat dari situasi proses legislasinya sendiri maupun memang karena di dalam konstruksi masyarakatnya belum menempatkan perempuan sebagai satu subjek yang membutuhkan perhatian khusus karena selama ini ditempatkan sebagai subordinat dan juga marginal di dalam pengambilan keputusan.

Nah, di dalam pengaturan tentang ketenagakerjaan, konstruksi gender tadi yang menempatkan perempuan sebagai pihak yang lebih subordinat ini juga lebih sering menempatkan perempuan sebagai pencari nafkah tambahan. Karena itu berbagai perlindungan yang ia butuhkan itu seolah-olah tidak dibutuhkan lagi ketika ia menjadi seorang yang mencari nafkah tambahan saja sambil mengerjakan yang dianggap sebagai tugas utama perempuan, dalam hal ini bekerja di dalam rumahnya sendiri. Ini yang sebetulnya menjadi karakter yang cukup nampak, ya, di dalam pekerja rumahan, khususnya perempuan pekerja rumahan. Karena memang di satu sisi, pekerja rumahan ini memberikan kesempatan bagi perempuan untuk dapat juga tetap dekat dengan rumah tangganya sambil menghasilkan pendapatan itu, tetapi banyak juga dari data yang kami peroleh di dalam Komnas Perempuan maupun di dalam dokumen yang 3 ... 2 dokumen kajian lainnya, yaitu hasil kajian Bappenas bersama ILO dan Mampu di tahun 2015, maupun Mahardhika sebetulnya yang dihasilkan oleh perempuan pekerja rumahan itu bukan nafkah tambahan, melainkan justru nafkah utama dari keluarganya. Merekalah penyambung hidup dari keluarga itu. Itu mengapa mereka sangat khawatir jika mereka kehilangan pekerjaannya karena itu ketika terjadi misalnya ketidaksepahaman tentang nilai dari pekerjaannya ataupun target yang menurut mereka kalau dikerjakan ini akan melebihi waktu yang mungkin mereka dedikasikan karena ada yang bekerja itu hampir 15 jam sehari secara normal atau bahkan lebih dari 18 jam ketika harus mengejar target dan bahkan harus melibatkan seluruh anggota keluarganya untuk penghasilan yang sebetulnya jauh di bawah UMR. Ini tentunya merupakan situasi-situasi yang buruk di dalam kondisi pekerjaan, tetapi mereka betul-betul tidak punya daya tawar karena seringkali juga jenis pekerjaan ini memungkinkan perempuan yang tidak memiliki keterampilan khusus, ya, dalam hal ini keterampilan yang dibutuhkan di pekerjaan-pekerjaan dengan pendapatan yang lebih baik dan kita tahu bahwa tingkat keterampilan ini bisa jadi berkorelasi langsung dengan tingkat pendidikan perempuan yang sampai tahun ini dari data statistik BPS menunjukkan bahwa rata-rata lama sekolah perempuan itu masih kurang 1 tahun dibandingkan dengan rata-rata

lama sekolah laki-laki. Jadi, dengan karakteristik ini, maka kebutuhan untuk mengatur lebih spesifik ruang-ruang kerja dimana perempuan banyak terlibat di dalamnya dalam kondisi pekerjaan yang buruk perlu menjadi perhatian dari pemerintah untuk memastikan tadi bahwa jaminan perlindungan hukumnya itu dapat dinikmati semua tanpa kecuali.

Nah, karena ada Permohonan Judicial Review ini, sebetulnya ia dapat ditempatkan sebagai ruang koreksi yang tadi untuk memastikan bahwa kewajiban untuk melakukan pemeriksaan secara berkala kepada produk perundang-undangan ini dilaksanakan karena pengujian ini telah dilakukan. Jika pemerintah kemudian tidak mengambil ruang untuk memastikan, justru koreksi-koreksi yang dibutuhkan agar perlindungan bagi perempuan pekerja itu betul-betul nyata ada, maka ini akan dinilai sebagai kegagalan dalam melaksanakan prinsip-prinsip uji cermat tegas yang dibutuhkan untuk memastikan tidak adanya pelanggaran hak asasi manusia berbasis gender sebagaimana diamanatkan di dalam Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan.

Jadi, dengan konstruksi ini, maka dapat disampaikan bahwa yang pertama ada potensi pelanggaran hak asasi manusia di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan saat ini dan potensi ini berbasis gender karena sebagian besar dari perempuan pekerja adalah ... sebagian besar dari pekerja rumahan adalah perempuan. Dan dari pengalaman nyata perempuan telah disebutkan bahwa ada kerugian-kerugian yang juga bersifat umum maupun bersifat spesifik terkait dengan hak maternitasnya, hak atas jaminan rasa aman, bebas dari kekerasan selain perlindungan umum tadi, upah minimum, jam kerja, keselamatan kerja, jaminan sosial, pelatihan, dan lain-lain. Ini 11 hal yang sebetulnya juga telah diungkapkan melalui kajian awal Komnas Perempuan. Dan kerugian ini karena dia juga bersifat umum, maka juga dirasakan oleh laki-laki yang pekerja rumahan. Karena itu, potensi pelanggaran hak asasi manusia ini harus segera diperbaiki dengan memastikan bahwa ruang lingkup undang-undang pekerja rumahan ... ruang lingkup Undang-Undang Ketenagakerjaan juga mencakup jenis-jenis pekerjaan rumahan itu tadi, sehingga Pasal 1 ayat (15) dan Pasal 50 dari Undang-Undang Ketenagakerjaan harus dimaknai juga mencakup pemberi kerja terhadap pekerjanya.

Nah, saya ingin masuk ke bagian kedua dari pertanyaan Majelis Hakim. Mohon maaf, mungkin saya memahami pertanyaan Majelis Hakim sebetulnya di dalam pengaturan ada dua terminologi biasanya yang dibedakan, yaitu pertama pekerja rumahan dan pekerja rumah tangga. Tadi juga sudah dijelaskan karakteristik pekerja rumahan oleh Ahli Ibu Miranda dan ini karakteristiknya menjadi agak berbeda dari pekerja rumah tangga itu sendiri. Pekerja rumahan yang tadi di dalam kajian Komnas Perempuan, ILO, dan Mahardhika adalah mereka yang sebetulnya mungkin bisa juga kita menggunakan istilah outsourcing

dari perusahaan-perusahaan yang sebetulnya memiliki jenis pekerjaan tertentu yang tidak mereka lakukan di dalam pabriknya sendiri, jadi misalnya tadi ada yang mengelem kertas untuk membuat box makanan misalnya atau membuat payet dan lain-lain. Ini berbeda sekali dengan pekerja rumah tangga yang dipekerjakan untuk melakukan tugas-tugas domestik seperti memasak, mengatur rumah, dan lain-lain yang banyak juga merekrut orang-orang terdekat, tetapi baik jenis pekerja rumahan maupun pekerja rumah tangga ini adalah 2 sektor pekerja informal yang hari ini memang tidak dilindungi oleh peraturan perundang-undangan di Indonesia dan juga sebetulnya merugikan secara spesifik bagi perempuan karena jumlah terbanyak dari pekerja rumahan maupun pekerja rumah tangga adalah perempuan.

Nah karena model pekerja rumahan yang pertama, Bapak Majelis Hakim, yaitu mereka sebetulnya mendapatkan pekerjaan itu dari pihak, baik itu pengusaha langsung maupun pihak perantara, yang perantara inilah yang kemudian disebut dengan pemberi kerja. Mereka seolah-olah tidak masuk ke dalam ruang lingkup Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk sendiri. Saya bersepakat dengan pernyataan Ahli Ibu Miranda bawah ini adalah sebuah tantangan yang bersifat global karena karakteristik ruang usaha itu sendiri sekarang jauh berubah, termasuk dengan kemajuan teknologi informasi, komunikasi, selain juga proses informalisasi dari jenis-jenis pekerjaan yang ada yang sebetulnya dulu dikenal di dalam rantai industri kerja itu sendiri.

Karena itu tentunya di saat yang bersamaan meskipun keduanya bisa merekrut anggota keluarga tentunya jaminan-jaminan keselamatan kerja, jaminan-jaminan minimum yang memungkinkan seseorang itu bekerja secara baik dan juga mendapatkan penghasilan yang layak bagi penghidupannya perlu kita pastikan itu ada, sehingga tidak terjadi sebuah situasi eksploitasi yang justru mengatasnamakan hubungan kekeluargaan, dan di dalam upaya untuk mengatasi potensi eksploitasi inilah, maka negara perlu mengambil tindakan yang tegas memastikan bahwa jaminan perlindungan hukum di dalam relasi kerja itu juga ada, baik itu dalam format pekerja rumahan maupun pekerja rumah tangga. Bagi Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan, ini adalah tahun ke-18 kami mengupayakan agar rancangan undang-undang perlindungan bagi pekerja rumah tangga yang tadi itu bekerja di dalam aspek-aspek tugas-tugas domestik ini juga dapat segera disahkan.

Demikian keterangan saya, terima kasih.

45. KETUA: ASWANTO [01:07:15]

Baik, terima kasih. Selanjutnya untuk sidang berikutnya apakah Kuasa Presiden akan mengajukan ahli atau saksi? Silakan!

46. PEMERINTAH: RENI MURSIDAYANTI [01:07:36]

Tidak, Yang Mulia. Tidak, Yang Mulia.

47. KETUA: ASWANTO [01:07:37]

Tidak, baik. Dengan demikian, kalau Presiden tidak ... kalau Presiden tidak akan mengajukan ahli atau saksi, maka sidang hari ini adalah sidang yang terakhir, sehingga Para Pihak Pemohon, Pemerintah, dan DPR diberi kesempatan untuk memasukkan kesimpulan.

48. KUASA HUKUM PEMOHON: WILOPO HUSODO [01:08:04]

Izin, Yang Mulia?

49. KETUA: ASWANTO [01:08:06]

Silakan. Dari mana ini?

50. KUASA HUKUM PEMOHON: WILOPO HUSODO [01:08:06]

Dari kami Kuasa Pemohon.

51. KETUA: ASWANTO [01:08:09]

Oh, Kuasa Pemohon. Silakan!

52. KUASA HUKUM PEMOHON: WILOPO HUSODO [01:08:11]

Waktu di awal sidang, kami rencana memang mengajukan ahli 3 orang dan ada juga saksi 2 orang, Yang Mulia.

53. KETUA: ASWANTO [01:08:22]

Baik. Jadi, Saudara Pemohon ... jadi, dulu Saudara minta 2 ahli, 1 saksi? Di catatan kami (...)

54. KUASA HUKUM PEMOHON: WILOPO HUSODO [01:08:44]

3 ... 3 ahli, 2 saksi.

55. KETUA: ASWANTO [01:08:47]

Di catatan kami 2 ahli, 1 saksi. Baik, silakan kalau membawa 1 ahli dan 2 saksi lagi. Silakan!

56. KUASA HUKUM PEMOHON: WILOPO HUSODO [01:09:09]

Untuk sidang berikutnya cuma 2 saksi saja, Yang Mulia.

57. KETUA: ASWANTO [01:09:13]

Saksi, berarti tidak ada ahli lagi?

58. KUASA HUKUM PEMOHON: WILOPO HUSODO [01:09:15]

Tidak ada.

59. KETUA: ASWANTO [01:09:15]

Baik. Berarti untuk (...)

60. KUASA HUKUM PEMOHON: WILOPO HUSODO [01:09:17]

Dan satu lagi.

61. KETUA: ASWANTO [01:09:20]

Silakan!

62. KUASA HUKUM PEMOHON: WILOPO HUSODO [01:08:00]

Ya, satu lagi, Yang Mulia, kami waktu itu menyurat di tanggal 26 September untuk meminta salinan Keterangan Presiden dan DPR, namun yang kami terima hanya Keterangan Presiden. Apakah diperbolehkan juga untuk menerima salinan Keterangan DPR, Yang Mulia?

63. KETUA: ASWANTO [01:09:38]

Baik. Nanti segera komunikasi dengan bagian Kepaniteraan, Saudara bisa meminta di sana, ya.

64. KUASA HUKUM PEMOHON: WILOPO HUSODO [01:09:45]

Baik, terima kasih.

65. KETUA: ASWANTO [01:09:48]

Dan untuk Pemohon, tadi Keterangan Ahli tadi kalau bisa yang slide-nya juga ... apa ... dimasukkan ke Mahkamah, ya.

66. KUASA HUKUM PEMOHON: WILOPO HUSODO [01:09:57]

Baik.

67. KETUA: ASWANTO [01:09:59]

Yang dan Bahasa Inggrisnya diterjemahkan juga, ya.

68. KUASA HUKUM PEMOHON: WILOPO HUSODO [01:10:04]

Baik, Yang Mulia.

69. KETUA: ASWANTO [01:10:05]

Jadi, Mahkamah menunggu keterangan yang diucapkan tadi dalam bentuk slide, kemudian terjemahan dari keterangan tertulis Ahli Miranda Fajerman, ya. Segera (...)

70. KUASA HUKUM PEMOHON: WILOPO HUSODO [01:10:21]

Kalau keterangan yang Bahasa Indonesia terjemahan sudah kami kirimkan waktu itu by email, Yang Mulia.

71. KETUA: ASWANTO [01:10:36]

Oh, baik. Baik, ternyata memang sudah ada dua-duanya. Berarti tinggal slide dari Ibu Andi Yentriyani, ya, yang belum kami terima.

72. KUASA HUKUM PEMOHON: WILOPO HUSODO [01:10:50]

Baik, Yang Mulia.

73. KETUA: ASWANTO [01:10:51]

Baik. Dengan demikian, sidang berikutnya ... sidang berikutnya tanggal ... hari Selasa, tanggal 15 November tahun 2022, waktunya pukul 11.00 WIB. Agendanya atau acaranya mendengarkan 2 saksi dari Pemohon. Jelas, ya?

74. KUASA HUKUM PEMOHON: WILOPO HUSODO [01:11:17]

Ya, Yang Mulia.

75. KETUA: ASWANTO [01:11:18]

Tadi Pemerintah juga sudah menyampaikan tidak akan mengajukan ahli maupun saksi.

Baik, sekali lagi, sidang kita tunda hari Selasa, tanggal 15 November tahun 2022, pukul 11.00 WIB dengan agenda mendengarkan keterangan 2 ahli dari Pemohon.

76. KUASA HUKUM PEMOHON: WILOPO HUSODO [01:11:40]

Saksi.

77. KETUA: ASWANTO [01:11:41]

Sori, 2 saksi dari Pemohon. Pemberitahuan ini sekaligus merupakan panggilan sidang resmi bagi Para Pihak. Jelas, ya? Dan untuk 2 Ahli, Ibu Miranda Fajerman dan Ibu Andi Yentriyani, terima kasih atas keterangannya. Demikian juga dengan Ibu Renati Adriani atas terjemahan yang diberikan. Terima kasih. Sebagai Penerjemah, sekali lagi terima kasih Ibu Renati Adriani.

Sudah jelas semua, ya, Para Pihak?

78. KUASA HUKUM PEMOHON: WILOPO HUSODO [01:12:16]

Jelas, Yang Mulia.

79. KETUA: ASWANTO [01:12:17]

Baik. Dengan demikian, sidang selesai dan ditutup.

KETUK PALU 3X

SIDANG DITUTUP PUKUL 12.46 WIB

Jakarta, 26 Oktober 2022
Panitera,

ttd.

Muhidin
NIP. 19610818 198302 1 001

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