



HUSODO & PARTNERS
LAW FIRM

Perihal : Permohonan Pengujian Undang-Undang

Pasal 1 angka 15 dan 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) terhadap Pasal 27 ayat (1), Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945.

Kepada Yang Mulia,
Ketua Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia
Jl. Merdeka Barat No. 6
Jakarta

Dengan hormat,

Untuk dan atas nama:

DITERIMA DARI <i>Permohonan.</i>	
Hari	<i>Senin</i>
Tanggal	<i>4 Juli 2022</i>
Jam	<i>16.39 WIB.</i>

(online-timpel.mki.id)

- Nama : **Muhayati**
Tempat, Tanggal Lahir : Serang, 28 Februari 1973
Pekerjaan : Pekerja Rumahan
Alamat : Rsn Waduk Pluit Blok. 12 No. 320
Kelurahan Penjaringan, Kecamatan Penjaringan
Jakarta Utara, Provinsi DKI Jakarta
Kewarganegaraan : Indonesia
- Nama : **Een Sunarsih**
Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 2 November 1976
Pekerjaan : Pekerja Rumahan
Alamat : Jl. Kapuk Muara Blok. A No. 46
Kelurahan Kapuk Muara, Kecamatan Penjaringan
Jakarta Utara, Provinsi DKI Jakarta
Kewarganegaraan : Indonesia

3. Nama : **Dewiyah**
Tempat, Tanggal Lahir : Pandeglang, 5 Desember 1977
Pekerjaan : Pekerja Rumahan
Alamat : Kapuk Muara No. 56 Kelurahan Kapuk Muara
Kecamatan Penjaringan, Jakarta Utara
Provinsi DKI Jakarta
Kewarganegaraan : Indonesia
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
5. Nama : **Sumini**
Tempat, Tanggal Lahir : Cirebon, 16 Mei 1982
Pekerjaan : Pekerja Rumahan
Alamat : Blok Megulu RT. 001 RW.001
Kelurahan Karang Sari, Kecamatan Weru
Kabupaten Cirebon, Provinsi Jawa Barat
Kewarganegaraan : Indonesia

Yang dalam permohonan ini diwakili oleh:

1. Wilopo Husodo, S.H.
2. M. Habib Ubaidillah, SH, M.Hum
3. M. Risvan W. Putra, S.H
4. Armeilia Handayani, S.H.
5. Angga Perwira Sukmawinata, S.H.
6. Rizkyanto Nugroho, S.H
7. Robby Firmansyah, S.H*

Masing-masing advokat dan advokat magang* pada Kantor Hukum **HUSODO & PARTNERS**, seluruhnya berkewarganegaraan Indonesia, memilih domisili hukum beralamat di Graha Mampang Lt. 1 Suite 101, Jl. Mampang Prapatan Raya Kav. 100, Pancoran, Jakarta Selatan – 12760, bertindak sendiri-sendiri maupun bersama-sama untuk dan atas nama Pemohon berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 01 Juli 2022 (asli terlampir pada berkas perkara) selanjutnya disebut sebagai “**Pemohon**”.

Para Pemohon dengan ini mengajukan Permohonan Uji Materil Pasal 1 angka 15, 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) (selanjutnya disebut “**Undang-Undang Ketenagakerjaan**”) terhadap Pasal 27 ayat (1), Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945.

Dalam Permohonan ini kami mengajukan dalam kerangka sebagai berikut:

- A. Kewenangan Mahkamah Konstitusi
- B. Kedudukan Hukum (*Legal Standing*) dan Kepentingan Pemohon
- C. Alasan-alasan Permohonan Pengujian Undang-Undang
- D. Petitum

Selanjutnya dapat kami uraikan 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 No. 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*”.

4. 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 No. 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 No. 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 dengan mengacu pada syarat-syarat yang disebutkan 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 dan pemerintahan, 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.

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 No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, pihak Kementerian Ketenagakerjaan memberikan tanggapan bahwa: 1) istilah pekerja rumahan tidak dikenal dalam UU No. 13 Tahun 2003 dan 2) jika merujuk pada definisi pekerja pada UU No. 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.

- e. 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.

- f. 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. Selain itu, Para Pemohon juga **dianggap tidak memiliki hubungan kerja** karena tidak bekerja pada pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan.
- g. 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**”*.
- h. 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 antara Para Pemohon dengan pekerja lainnya yang bekerja di lokasi atau tempat yang disediakan oleh Pemberi Kerja. Adapun faktor yang mempengaruhi pekerja rumahan tidak dianggap sebagai pekerja yang memiliki hubungan kerja yakni Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa hubungan kerja terjadi antara **pengusaha** dan **pekerja/buruh**. Sedangkan pada prakteknya pihak yang memberikan pekerjaan kepada Para Pemohon tidak selalu pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

- i. 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 3	Pasal 1 angka 14	Pasal 1 angka 15	Pasal 50
<i>Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.</i>	<i>Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.</i>	<i>Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.</i>	<i>Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.</i>

- j. 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 diuraikan bahwa “*Perjanjian Kerja adalah Perjanjian antara pekerja/buruh dengan **pengusaha atau pemberi kerja** yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.*” Sedangkan dalam Pasal 1 Angka 15 diuraikan bahwa “*Hubungan Kerja adalah hubungan **antara pengusaha dengan pekerja/buruh** berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.*” Apabila kita lihat secara seksama kedua definisi hukum yang dipergunakan oleh Pembuat Undang-Undang pada pasal-pasal tersebut yang sejatinya saling berkaitan antara satu dengan lainnya, namun terjadi inkonsistensi yang dapat menyebabkan ketidakpastian hukum bagi Para Pemohon. Hal

ini menunjukkan lemahnya sinkronisasi dan harmonisasi oleh Para Pembuat Undang-Undang.

- k. Bahwa selain itu, pada Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat dibuat dengan **pengusaha atau pemberi kerja**. Kata '**atau**' yang pada frasa tersebut dipergunakan dan diartikan sebagai suatu pilihan di antara beberapa pilihan. Dengan kata lain, dapat dipilih salah satu dari dua pilihan yang tersedia yakni pengusaha atau pemberi kerja. Namun demikian, ketika mencermati pasal Pasal 1 angka 15, yang menjabarkan tentang hubungan kerja yang salah satu unsur syaratnya adalah adanya perjanjian kerja sebagaimana diuraikan dalam pasal 1 angka 14, hanya 1 subyek hukum saja yang ditentukan oleh Pembuat Undang-Undang yakni Pengusaha. Jika kita melihat definisi Pasal 1 Angka 4, 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*". Dapat dilihat bahwa sejatinya makna pengusaha sudah tercakup dalam definisi pemberi kerja.
- l. Bahwa penggunaan istilah pemberi kerja akan memberikan ruang lingkup perlindungan yang lebih luas 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 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.
- m. 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 No. 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.

- n. Bahwa adapun secara lebih mendetail hak-hak Para Pemohon lainnya yang terabaikan sebagai pekerja rumahan, yakni sebagai berikut:
 - a. Upah di bawah ketentuan upah minimum provinsi dan kabupaten/kota
 - 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
 - j. Menanggung segala biaya risiko dan produksi
 - k. Ketiadaan stabilitas dan jaminan pekerjaan (*job security*)
 - o. Bahwa para pemohon berharap hak-hak konstitusional untuk memperoleh adanya “pengakuan, jaminan perlindungan, dan kepastian hukum yang adil”, dapat terpenuhi dengan penafsiran hukum yang diberikan oleh Mahkamah terhadap Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan.
4. 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 yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi. Oleh karena itu beralasan hukum bagi Mahkamah untuk menerima kedudukan hukum Para Pemohon.

C. ALASAN-ALASAN PERMOHONAN PENGUJIAN UNDANG-UNDANG

Pendahuluan

Pada tahun 2019, persentase pekerja pada sektor informal sebesar 55,88% dan meningkat menjadi 60,47% pada tahun 2020 (Badan Pusat Statistik, 2020). Menurut data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas Februari 2021), terdapat 131,06 juta penduduk Indonesia yang bekerja (BPS, 2021). Dari jumlah tersebut, sebesar 40,38% (sekitar 52,9 juta penduduk) pekerja bekerja di sektor formal dan 59,62% (sekitar 78,14 juta) penduduk Indonesia bekerja di sektor

informal atau dapat disebut sebagai pelaku ekonomi informal. Angka tersebut lebih tinggi dibandingkan jumlah tenaga kerja di sektor formal. Kecenderungan peningkatan angka persentase pekerja informal dari 2019 sampai 2021 bukan hanya dipengaruhi oleh corak ekonomi suatu negara tetapi juga oleh faktor ekonomi politik global, yakni tren informalisasi kerja global.

Ada banyak jenis kegiatan ekonomi informal, dalam hal ini menurut Chen (2012)¹ dibagi dalam dua kategori luas yakni, 1) wirausaha di perusahaan informal (yaitu perusahaan tidak berbadan hukum yang mungkin juga tidak terdaftar atau kecil), termasuk pengusaha di perusahaan informal, memiliki operator sendiri dan pekerja keluarga yang tidak dibayar; 2) Pekerja bukan penerima upah, karyawan yang dipekerjakan tanpa jaminan perlindungan sosial oleh perusahaan informal (karyawan perusahaan informal, pekerja di pertanian, pekerja rumah tangga berbayar, pekerja industri rumahan, pekerja rumahan).

Di Indonesia, berdasarkan data BPS mengenai proporsi lapangan kerja informal sektor non pertanian menurut tingkat pendidikan tahun 2019-2021 diketahui bahwa pekerja pada sektor informal didominasi oleh mereka dengan tingkat pendidikan rendah² dan perempuan³, seperti pekerja rumah tangga, buruh harian lepas perkebunan teh, dan pekerja rumahan. Di sisi lain, kemajuan teknologi, juga memunculkan fenomena informalisasi kerja yang baru atau disebut *Gig Economy*—yang terjadi di industri teknologi maupun kreatif. Keduanya, baik pekerja sektor informal konvensional maupun pekerja sektor informal modern, sama-sama memiliki kerentanan karena ketidakjelasan hubungan kerjanya yang berimplikasi kepada jaminan sosial, upah, dan hak-hak normatif mereka sebagai pekerja, serta hak untuk dipersamakan dimuka hukum untuk memperoleh keadilan.

Meski telah berkontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia, sayangnya para pekerja sektor informal masih belum dapat merasakan *decent work* (kerja layak) atas pekerjaan yang dimilikinya. Decent work (kerja layak) menurut ILO yakni:

Decent work sums up the aspirations of people in their working lives. It involves opportunities for work that is productive and delivers a fair income, security in the workplace and social protection for families, better prospects for personal development and social integration, freedom for people to express their concerns, organize and participate in the decisions that affect their lives and equality of opportunity and treatment for all women and men.

¹ Chen, MA. "The Informal Economy: Definitions, Theories and Policies," WIEGO Working Paper No. 1, 2012.

² Lihat <https://www.bps.go.id/indicator/6/1166/1/proporsi-lapangan-kerja-informal-sektor-non-pertanian-menurut-tingkat-pendidikan.html>

³ <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2017/04/21/sektor-apa-yang-paling-banyak-serap-pekerja-wanita>

Dapat diterjemahkan secara bebas sebagai berikut:

(Kerja layak merangkul aspirasi orang-orang dalam kehidupan kerja mereka. Hal ini melibatkan kesempatan untuk pekerjaan yang produktif dan memberikan pendapatan yang adil, keamanan di tempat kerja dan perlindungan sosial bagi keluarga, prospek yang lebih baik untuk pengembangan pribadi dan integrasi sosial, kebebasan bagi orang untuk mengekspresikan keprihatinan mereka, mengatur dan berpartisipasi dalam keputusan yang mempengaruhi mereka. kehidupan dan kesetaraan kesempatan dan perlakuan bagi semua perempuan dan laki-laki).

Di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, definisi hubungan kerja dan industrial secara jelas tidak mengakomodasi keragaman jenis pekerjaan dan kompleksitas hubungan kerja di sektor informal. Di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, hubungan kerja didefinisikan secara sempit yakni sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Kemudian, hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah.

Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dimiliki oleh Indonesia saat ini belum dapat memberikan perlindungan kepada seluruh lapisan pekerja yang ada di Indonesia saat ini. Dengan pembatasan perlindungan yang sengaja dibuat oleh Pembuat Undang-Undang dengan tidak mengakomodasi keragaman jenis pekerjaan dan kompleksitas hubungan di sektor informal melalui penggunaan subyek hukum 'Pengusaha' di dalam definisi hubungan kerja. Maka Undang-Undang Ketenagakerjaan saat ini hanya mampu melindungi 40,38% (sekitar 52,9 juta penduduk) pekerja bekerja di sektor formal dari 131,06 juta total populasi penduduk bekerja di Indonesia (BPS, 2021). Dengan kata lain masih terdapat 59,62% (sekitar 78,14 juta) penduduk bekerja yang belum dapat terlindungi oleh UU Ketenagakerjaan termasuk diantaranya adalah para pemohon sebagai pekerja rumahan.

Berdasarkan fakta dan data yang ada, Pekerja rumahan pada umumnya banyak terlibat dalam proses produksi di industri padat karya di 6 (enam) sektor industri di antara seperti makanan dan minuman, pakaian jadi, elektronik, sepatu, furnitur, dan kerajinan tangan. Meskipun belum teridentifikasi secara pasti jumlah pekerja rumahan secara nasional. Namun berdasarkan data dari mitra MAMPU⁴ terdapat sekitar 5.000 pekerja rumahan yang sudah terorganisir, di 7 Provinsi dan 24 kabupaten/kota yang tersebar di pulau Jawa dan Sumatera.

⁴ MAMPU (Maju Perempuan Indonesia untuk Penanggulangan Kemiskinan). Kegiatan ini (turut) didukung oleh Pemerintah Australia dan Pemerintah Indonesia melalui MAMPU, Kemitraan Australia-Indonesia untuk Kesetaraan Gender dan Pemberdayaan Perempuan.

Dalam konteks pekerja rumahan, yang juga merupakan bagian dari pekerja sektor informal, Organisasi Buruh Internasional (ILO) telah menerbitkan Konvensi ILO NO. 177 tahun 1996 tentang Kerja Rumahan ("**Konvensi ILO 177**"), di mana dalam Pasal 4 Konvensi ILO 177 menegaskan: *Kebijakan nasional tentang pekerja rumahan akan mempromosikan sejauh mungkin, kesetaraan perlakuan terhadap pekerja rumahan dan pekerja penerima upah lainnya, mempertimbangkan ciri-ciri khusus kerja rumahan dan, bilamana pantas, kondisi yang berlaku bagi jenis pekerjaan yang sama atau serupa yang dilakukan oleh sebuah unit usaha.*

Selanjutnya, definisi Kerja Rumahan menurut ketentuan Pasal 1 Konvensi ILO 177 adalah: *pekerjaan yang dikerjakan seseorang yang kemudian disebut pekerja rumahan; i) di dalam rumahnya atau di tempat lain pilihannya, selain tempat kerja pemberi kerja, ii) untuk mendapatkan upah, iii) yang menghasilkan suatu produk atau jasa sebagaimana yang ditetapkan oleh pemberi kerja, terlepas dari siapa yang menyediakan peralatan, bahan atau input lain yang digunakan.*

Dari ketentuan Pasal 1 Konvensi ILO 177 tersebut, maka dapat dipahami bahwa Pekerja Rumahan merupakan pekerja yang menjalankan pekerjaan untuk menghasilkan suatu produk barang atau jasa, namun pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan di rumahnya atau tempat pilihannya selain tempat kerja pemberi kerja. Dengan kata lain, Pekerja Rumahan juga menjalankan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja pada umumnya, namun pelaksanaannya bukan di lokasi pemberi kerja.

Dalam konteks Pekerja Rumahan dan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, meskipun definisi Pekerja (secara umum) dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan telah menyebutkan bahwa Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, namun faktanya para pekerja rumahan tidak mendapatkan hak yang sama sebagaimana pekerja sektor formal yang bekerja secara langsung di lokasi pengusaha (perusahaan), karena para pekerja rumahan dianggap berada diluar hubungan kerja.

Hal ini disebabkan karena Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan mendefinisikan hubungan kerja sebagai suatu hubungan antara **pengusaha** dengan pekerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah. Di sini jelas menimbulkan persoalan bagi Pekerja Rumahan, karena hubungan kerja semata-mata ditujukan bagi pekerja yang bekerja secara langsung kepada pengusaha.

Selain itu, Pekerja Rumahan tidak mendapatkan perlakuan yang sama sebagaimana para pekerja sektor formal dikarenakan status para Pekerja Rumahan dianggap tidak memenuhi kriteria hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan, di mana dalam ketentuan tersebut hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai hubungan dengan pengusaha. Sementara itu, pekerja rumahan tidak didasari hubungan dengan pengusaha.

Definisi pengusaha maupun pemberi kerja menyebabkan penerapan hubungan kerja sebagaimana dimaksud oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan menimbulkan ketidakpastian dan diskriminasi hukum bagi para pekerja rumahan, di mana para pekerja rumahan seluruhnya mendapatkan pekerjaan dari para pemberi kerja yang bukan merupakan pengusaha sebagaimana definisi yang dimaksud oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Pekerja rumahan melakukan pekerjaan karena mendapatkan perintah dari pemberi kerja. Hal tersebut membedakan kategori pekerja rumahan dengan pekerja pada sektor formal, di mana pekerja rumahan bergantung kepada pemberi kerja untuk mendapatkan upah dengan mengerjakan suatu produk barang/jasa sesuai dengan spesifikasi yang diminta oleh pemberi kerja. Terlebih lagi, perbedaan dan persamaan yang secara teknis sulit dipahami dalam konteks kerja rumahan.

Pekerja rumahan di Indonesia tidak memiliki kedudukan hukum yang jelas dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun ketentuan peraturan lainnya yang berlaku. Sistem kerja pada pekerja rumahan menimbulkan pertanyaan besar terkait keberadaan hubungan kerja dan industrial sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Konsekuensinya, pekerja rumahan di Indonesia sering dianggap tidak berhak atas perlindungan hukum sebagai seorang pekerja sebagaimana dijamin dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Berbagai kajian terkait pekerja rumahan telah memetakan beberapa permasalahan utama yang dihadapi oleh pekerja rumahan seperti ketidakpastian keberlangsungan pekerjaan, menerima upah di bawah standar kelayakan upah, tidak diberikan jaminan sosial, tidak ada jaminan pekerjaan, tidak ada jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, seringkali bekerja melewati batas ketentuan maksimal jam kerja per minggu, ketiadaan mekanisme penyelesaian perselisihan, keterlibatan pekerja anak, ketiadaan perlindungan hak maternal, tidak memiliki daya tawar, serta menanggung sebagian biaya produksi dan risiko kerja yang notabene merupakan kewajiban pemberi kerja. Pekerja rumahan tidak diberikan hak dan perlindungan sebagaimana dijamin dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Seringkali pekerja rumahan tidak dianggap sebagai

pekerja hingga menyebabkan dampak sosiologis dan psikologis yang membuat mereka sendiri kerap kali tidak sadar bahwa dirinya adalah pekerja dan memiliki hak yang layak untuk diperjuangkan untuk memenuhi harkat dan martabatnya sebagai pekerja dalam memperoleh kesejahteraan.

Alasan-Alasan Permohonan Pengujian atas Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang Undang Ketenagakerjaan.

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 Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menyatakan: “*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam **hubungan kerja***”.
3. 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***”.
4. 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*”. Perbedaan subyek hukum yang dapat mengikatkan diri dalam perjanjian kerja sebagaimana diatur di dalam Pasal 1 angka 15, Pasal 50 dan Pasal 1 angka 14 telah menimbulkan kerancuan hukum dan tumpang tindih yang dapat menimbulkan ketidakpastian hukum.
5. 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.

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 apabila mengacu 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 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 perbedaan 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 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.
 13. Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, maka beralasan hukum untuk menyimpulkan bahwa definisi Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai definisi Hubungan Kerja maupun Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan menimbulkan kerancuan hukum maupun tumpang tindih sepanjang tidak dimaknai bahwa *“hubungan kerja adalah hubungan antara pemberi kerja dengan pekerja/buruh, berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.*
- 2) Pembatasan hubungan kerja dalam ketentuan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja rumahan yang tidak bekerja pada pengusaha.**
14. 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”*.
 15. 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**”.*

16. Bahwa keberadaan Undang-Undang Ketenagakerjaan ditujukan untuk memberikan jaminan perlindungan dan kepastian hukum bagi seluruh pekerja pada sektor apapun, sehingga melahirkan keharmonisan hubungan ketenagakerjaan berlandaskan pada UUD 1945.
17. Bahwa pengertian hubungan kerja seharusnya tidak membatasi lingkup hanya pada pengusaha, melainkan harus merujuk pada Pemberi Kerja, karena definisi pemberi kerja memiliki cakupan yang lebih luas dan juga menjangkau definisi dari pengusaha itu sendiri.
18. 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”*.
19. 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”*.
20. 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”*.
21. 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”*.

22. 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 ketidakpastian hukum bagi para pekerja yang tidak bekerja pada pengusaha. Dalam hal ini, ketiadaan perlindungan hukum khususnya Undang-Undang Ketenagakerjaan terjadi pada pekerja yang tidak bekerja pada pengusaha.
 23. Bahwa tentunya hal ini menimbulkan ketidakpastian hukum bagi para pekerja yang tidak memiliki hubungan hukum dengan pengusaha dan terlebih lagi dapat 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.
 24. Bahwa berdasarkan uraian-uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa ketentuan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan telah menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja yang tidak bekerja pada pengusaha karena hubungan tersebut tidak memenuhi kriteria ketentuan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga menyebabkan para pekerja tidak mendapatkan hak-hak dan perlindungan hukum yang telah diatur dalam ketentuan Hukum Ketenagakerjaan, khususnya Undang-Undang Ketenagakerjaan.
- 3) **Ketentuan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan menimbulkan diskriminasi hukum tidak adanya persamaan kedudukan hukum bagi pekerja yang tidak bekerja pada pengusaha.**
25. 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”*.
 26. 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**”*.
 27. 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”.

28. 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”.*
29. Bahwa selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan, dinyatakan: *“Hubungan kerja terjadi karena adanya **perjanjian kerja** antara **pengusaha** dan **pekerja/buruh**”.*
30. 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.*
31. 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”.*
32. 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.”*
33. 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.

34. Bahwa namun demikian, sangat jelas bahwasanya lingkup “hubungan kerja” hanya dibatasi pada hubungan pekerja dengan pengusaha, sehingga 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.
 35. Bahwa selanjutnya juga menimbulkan pertanyaan bagaimana status hukum antara pekerja dan pemberi kerja, atau dengan kata lain semua pekerja yang mendapatkan pekerjaan dari pemberi kerja yang tidak menjalankan perusahaan maka tidak dapat dikategorikan sebagai “hubungan kerja”.
 36. Bahwa bagi pekerja yang bekerja kepada selain pengusaha, maka demi hukum dianggap tidak memiliki hubungan kerja, sehingga menimbulkan adanya perbedaan perlakuan atau diskriminasi hukum bagi para pekerja, khususnya perlindungan hukum yang berdasarkan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku.
 37. 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).
 38. Bahwa berdasarkan uraian-uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa ketentuan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan telah menimbulkan diskriminasi hukum pekerja yang tidak bekerja pada pengusaha karena hubungan tersebut dianggap tidak memenuhi kriteria ketentuan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga menyebabkan para pekerja tidak memiliki hak untuk mendapatkan perlakuan hukum yang sama berdasarkan ketentuan Hukum Ketenagakerjaan, khususnya Undang-Undang Ketenagakerjaan.
- 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 Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyatakan: *“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”*
 40. Bahwa Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 menyatakan: *“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”*

41. 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 meliputi hak atas upah kerja, kepastian jam kerja, istirahat kerja, jaminan sosial, kesehatan, maupun keselamatan kerja.
42. 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.
43. Bahwa jaminan hak-hak tersebut tentunya berlaku bagi setiap warga negara yang telah melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.
44. Bahwa dalam hal ini, ketentuan yang mendasari perlindungan atas hak-hak pekerja diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun ketentuan tersebut berlaku bagi pekerja yang telah memenuhi unsur hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan.
45. 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***".
46. 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.
47. 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 perlindungan bagi pekerja yang tidak bekerja pada pengusaha sehingga dianggap tidak memenuhi kualifikasi sebagai "hubungan kerja".

48. Bahwa dengan tidak terpenuhinya unsur “hubungan kerja” tersebut, maka hak-hak pekerja yang seharusnya dijamin oleh ketentuan peraturan ketenagakerjaan menjadi terabaikan.
49. 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.
50. Bahwa adapun hak-hak pekerja yang terabaikan yang disebabkan karena adanya ketentuan tersebut, yakni sebagai berikut:
 - a. Upah di bawah ketentuan upah minimum provinsi dan kabupaten/kota
 - 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
 - j. Menanggung segala biaya risiko dan produksi
 - k. Ketiadaan stabilitas dan jaminan pekerjaan (*job security*)

Dalam hal ini, hak-hak tersebut merupakan hak dasar pekerja yang seharusnya berlaku bagi seluruh pekerja.

51. Bahwa berdasarkan uraian-uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa ketentuan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan telah menghilangkan hak-hak dasar pekerja bagi pekerja yang telah bekerja kepada selain pengusaha karena hubungan hukum pekerja tersebut tidak memenuhi kriteria sebagai hubungan kerja sebagaimana ketentuan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

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;

HUSODO & PARTNERS

2. Menyatakan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan 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 pemberi kerja dengan pekerja/buruh yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah*".
3. Menyatakan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan 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 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*).

Jakarta, 04 Juli 2022
Kuasa Hukum Pemohon



Wilopo Husodo, S.H.




M. Habib Ubaidillah, SH, M.Hum


M. Risvan W. Putra, S.H


Rizkyanto Nugroho, S.H


Angga Perwira Sukmawinata, S.H.


Robby Firmansyah, S.H*