



PUTUSAN
Nomor 96/PUU-XI/2013

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA,

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

- [1.2]
1. Nama : **Sofjan Wanandi**
Tempat/Tanggal Lahir : Sawah Lunto, 3 Maret 1941
Pekerjaan : Ketua Umum APINDO
Alamat : Gedung Permata Kuningan, Lantai 10,
Jalan Kuningan Mulia Kavling 9C,
Guntur, Setiabudi, Jakarta
 2. Nama : **Suryadi Sasmita**
Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 12 April 1948
Pekerjaan : Sekretaris Jenderal APINDO
Alamat : Gedung Permata Kuningan, Lantai 10,
Jalan Kuningan Mulia Kavling 9C,
Guntur, Setiabudi, Jakarta

Dalam hal ini berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 26 September 2013 memberi kuasa kepada **Dra. Endang Susilowati, S.H., M.H.** dan **Ibrahim Sumantri, S.H., M.Kn.**, Advokat dari Kantor Hukum Ibrahim Sumantri, S.H. & Rekan, yang beralamat di Ruko Graha Islamic Nomor 5E, Jalan Mawaddah Raya, Islamic, Kelapa Dua, Tangerang, baik bersama-sama atau sendiri-sendiri bertindak untuk dan atas nama pemberi kuasa;

Selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon**;



- [1.3] Membaca permohonan Pemohon;
 Mendengar keterangan Pemohon;
 Mendengar dan membaca keterangan Presiden;
 Mendengar keterangan Dewan Perwakilan Rakyat;
 Mendengar dan membaca keterangan para Pihak Terkait;
 Mendengar keterangan ahli Pemohon dan para Pihak Terkait serta saksi para Pihak Terkait;
 Memeriksa bukti surat/tulisan Pemohon dan para Pihak Terkait;
 Membaca kesimpulan Pemohon, Presiden, dan para Pihak Terkait.

2. DUDUK PERKARA

[2.1] Menimbang bahwa Pemohon telah mengajukan permohonan dengan surat permohonan bertanggal 29 Oktober 2013, yang diterima Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Kepaniteraan Mahkamah) pada tanggal 29 Oktober 2013 berdasarkan Akta Penerimaan Berkas Permohonan Nomor 556/PAN.MK/2013 dan telah dicatat dalam Buku Registrasi Perkara Konstitusi pada tanggal 11 November 2013 dengan Nomor 96/PUU-XI/2013, yang telah diperbaiki dan diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 9 Desember 2013, pada pokoknya menguraikan hal-hal sebagai berikut:

A. KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI

Bahwa Pemohon mengajukan permohonan *a quo* kepada Mahkamah Konstitusi dikarenakan Mahkamah Konstitusi merupakan pranata kekuasaan kehakiman yang salah satu kewenangannya adalah untuk menguji produk Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945).

Bahwa berkaitan dengan hak uji peraturan perundang-undangan dan kewenangan Mahkamah Konstitusi, Pemohon dapat uraikan berdasarkan referensi dan peraturan perundang-undangan antara lain sebagai berikut:

1. Mengenai uji materiil peraturan perundang-undangan, berdasarkan pendapat Prof. DR. Sri Soemantri, dalam Bukunya: "**HAK UJI MATERIIL DI INDONESIA, 1997**", ada dua jenis, yaitu hak uji formil dan hak uji materiil. Hak uji formil menurutnya adalah "wewenang untuk menilai,



apakah suatu produk legislatif, seperti Undang-Undang misalnya terjelma melalui cara-cara (*procedure*) sebagaimana telah ditentukan/diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku ataukah tidak” (halaman 6). Selanjutnya ia mengartikan **Hak Uji Materiil** sebagai **“wewenang untuk menyelidiki dan kemudian menilai, apakah suatu peraturan perundang-undangan isinya sesuai atau bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi derajatnya, serta apakah suatu kekuasaan tertentu (*verordenende macht*) berhak mengeluarkan suatu peraturan tertentu”** (halaman 11);

2. Sedangkan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, mengenai kewenangan hak uji Undang-Undang terhadap UUD 1945 secara nyata di miliki oleh Mahkamah Konstitusi. Adapun peraturan perundang-undangan tersebut, sebagaimana ternyata dalam Pasal 24C ayat (1) UUD 1945 *juncto* Pasal 10 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi dan telah diubah kembali dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 *junctis* Pasal 29 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman *junctis* Pasal 9 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, yang selengkapanya berbunyi sebagai berikut:

- a. Pasal 24C ayat (1) UUD 1945, yang berbunyi: *“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 hasil pemilihan umum”*;
- b. Pasal 10 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas



Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi dan telah diubah kembali dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003, yang berbunyi: **“Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”**;

c. Pasal 29 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, yang berbunyi: **“salah satu kewenangan konstitusional Mahkamah adalah mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar”**;

d. Pasal 9 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, yang berbunyi: **“Dalam hal suatu Undang-Undang diduga bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pengujiannya dilakukan oleh Mahkamah Konstitusi”**.

3. Bahwa selanjutnya mengenai prosedur pengujian materiil Undang-Undang terhadap UUD 1945 oleh Mahkamah Konstitusi perlu dilakukan dengan membuat permohonan kepada Mahkamah Konstitusi, hal ini sebagaimana ternyata dalam ketentuan Pasal 1 angka 3 huruf a Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi dan telah diubah kembali dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, yang pada pokoknya menyatakan bahwa **“Permohonan adalah permintaan yang diajukan secara tertulis kepada Mahkamah Konstitusi mengenai pengujian Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”**. Selanjutnya, mengenai isi dari permohonan tersebut, harus memuat hal-hal



sebagaimana diatur dalam Pasal 51A Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi dan juga sesuai dengan ketentuan Pasal 5 Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 06/PMK/2005 tentang Pedoman Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang;

4. Bahwa sekalipun pasal-pasal yang dimohonkan untuk diuji dalam permohonan dalam perkara *a quo* sudah pernah diuji oleh Mahkamah Konstitusi, antara lain sebagaimana ternyata dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, **namun dikarenakan permohonan uji materiil dalam perkara *a quo* mempunyai maksud dan tujuan yang berbeda dengan permohonan yang telah diputuskan terdahulu dan menggunakan materi muatan dalam UUD 1945 yang berbeda sebagai dasar pengujiannya, maka permohonan hak uji terhadap pasal-pasal dalam permohonan ini dapat dimohonkan pengujian kembali.** Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 60 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 Tentang Mahkamah Konstitusi, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, yang berbunyi:

“ (1). Terhadap materi muatan ayat, pasal, dan/atau bagian dalam Undang-Undang yang telah diuji, tidak dapat dimohonkan pengujian kembali.

(2). Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikecualikan jika materi muatan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 **yang dijadikan dasar pengujian berbeda**”;

5. Bahwa materi muatan dalam UUD 1945 yang dijadikan dasar pengujian



dalam permohonan *a quo* berbeda dengan permohonan yang telah diputuskan terdahulu oleh Mahkamah Konstitusi baik dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011. Perbedaan tersebut dapat dijelaskan oleh Pemohon sebagai berikut:

- a. Materi muatan dalam UUD 1945 yang dijadikan dasar pengujian dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 adalah Pasal 27 ayat (1) UUD 1945, Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, Pasal 28 UUD 1945, Pasal 33 UUD 1945. Terhadap pengujian Pasal 64, Pasal 65, Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Saepul Tavip dan kawan-kawan (Pemohon pada saat itu) menggunakan materi muatan Pasal 33 UUD 1945 sebagai dasar pengujiannya;
- b. Maksud dan tujuan dalam pengujian Pasal 64, Pasal 65, Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diputus oleh Mahkamah Konstitusi sebagaimana ternyata dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 adalah agar sistem penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau melalui penyediaan jasa pekerja dapat dinyatakan tidak berlaku karena dianggap bertentangan dengan konstitusi, akan tetapi berkaitan dengan uji materiil terhadap ketentuan Pasal 64, Pasal 65, Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diajukan oleh Saepul Tavip dkk (Pemohon pada saat itu), telah ditolak oleh Mahkamah Konstitusi;
- c. Materi muatan dalam UUD 1945 yang dijadikan dasar pengujian dalam permohonan yang diajukan oleh Didik Suprijadi dalam bertindak atas nama Lembaga Swadaya Masyarakat Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik (AP2ML) Indonesia sebagaimana telah termuat dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 adalah Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945, yang dimohonkan untuk diuji dalam permohonan tersebut adalah Pasal 59 dan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;



- d. Maksud dan tujuan dalam pengujian Pasal 59 dan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan oleh Didik Suprijadi dalam bertindak atas nama Lembaga Swadaya Masyarakat Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik (AP2ML) Indonesia dan telah diputus oleh Mahkamah Konstitusi sebagaimana ternyata dalam Putusan Mahkamah Konstitusi 27/PUU-IX/2011 adalah agar adanya jaminan kepastian hukum untuk memperoleh pekerjaan secara berkesinambungan;
 - e. Materi muatan dalam UUD 1945 yang dijadikan dasar pengujian dalam permohonan *a quo* adalah Pasal 28C ayat (2) UUD 1945 dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Norma yang dimohonkan untuk diuji adalah Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikarenakan adanya frasa: “demi hukum” pada pasal-pasal tersebut;
 - f. Maksud dan tujuan pengujian Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam permohonan *a quo* adalah untuk menguji apakah norma yang dimohonkan untuk diuji dalam permohonan *a quo* bertentangan atau tidak dengan UUD 1945 sehingga norma tersebut dapat memberikan kepastian hukum dan keadilan bagi Pemohon maupun anggota Pemohon pada khususnya dan seluruh *stake holder* di bidang ketenagakerjaan pada umumnya. Pemohon tidak mempermasalahkan secara konstitusi norma-norma dalam permohonan *a quo* tersebut secara keseluruhan, namun hanya pada bagian dari norma-norma dalam permohonan *a quo* yang menurut Pemohon maupun anggota Pemohon berpotensi menimbulkan kerugian konstitusional Pemohon maupun anggota Pemohon dikarenakan adanya frasa: “demi hukum” pada norma-norma dalam permohonan *a quo* (konstitusional bersyarat).
6. Bahwa permohonan *a quo* tidak memiliki kesamaan pokok permohonan dengan permohonan-permohonan uji materiil sebelumnya;
 7. Bahwa permohonan *a quo* tidak memiliki keterkaitan materi ataupun maksud dan tujuan dengan permohonan sebelumnya;
 8. Bahwa materi muatan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik



Indonesia Tahun 1945 yang dijadikan dasar pengujian berbeda dengan permohonan yang telah ada maupun putusan Mahkamah Konstitusi yang telah ada sebelumnya, sehingga permohonan hak uji terhadap pasal-pasal dalam permohonan *a quo* dapat dimohonkan pengujian kembali dan **permohonan *a quo* tidak *nebis in idem***;

Berdasarkan uraian tersebut, Pemohon berpendapat bahwa **Mahkamah Konstitusi mempunyai kewenangan untuk memeriksa dan memutus permohonan *a quo* secara materiil**, yaitu untuk melakukan pengujian apakah frasa: “demi hukum” yang merupakan bagian dari norma dalam Undang-Undang yang dimohonkan untuk diuji dalam permohonan *a quo* isinya telah sesuai dengan atau bertentangan terhadap UUD 1945.

B. KEDUDUKAN HUKUM (*LEGAL STANDING*) PEMOHON

Bahwa mengenai Kedudukan Hukum (*Legal Standing*) Pemohon akan Pemohon uraikan sebagai berikut:

1. Bahwa ketentuan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi dan telah diubah kembali dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003, pada intinya menyatakan para Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang, yaitu:
 - a. perorangan warga negara Indonesia;
 - b. kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang;
 - c. badan hukum publik atau privat; atau
 - d. lembaga negara.
2. Bahwa dalam penjelasan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi dan telah diubah kembali dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-



Undang Nomor 1 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003, mengenai yang dimaksud dengan “hak konstitusional” adalah hak-hak yang diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

3. Bahwa atas ketentuan di atas, maka terdapat syarat yang harus dipenuhi untuk menguji apakah Pemohon dalam perkara *a quo* memiliki *legal standing* dalam permohonan pengujian Undang-Undang, yaitu:
 - a. kualifikasi bertindak sebagai pemohon sebagaimana diatur dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 Tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi dan telah diubah kembali dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003;
 - b. hak dan/atau kewenangan konstitusional pemohon dalam kualifikasi dimaksud yang dianggap telah dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang diuji;
 - c. mengenai adanya kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional pemohon sebagai akibat berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;
4. Bahwa selanjutnya, Mahkamah Konstitusi telah memberikan pengertian dan batasan kumulatif tentang kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang timbul karena berlakunya suatu Undang-Undang menurut Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (*vide* putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 011/PUU-V/2007), di mana harus memenuhi 5 (lima) syarat yaitu:
 - a. adanya hak konstitusional Pemohon yang diberikan oleh Undang-Undang Dasar 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 (khusus) dan aktual atau setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;



- d. adanya hubungan sebab akibat (*causal verband*) 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.
5. Bahwa memperhatikan ketentuan hukum sebagaimana telah diuraikan di atas, dengan ini dapat jelaskan bahwa Pemohon dalam permohonan *a quo* mempunyai *legal standing* berdasarkan hal-hal sebagai berikut:
- Pemohon adalah suatu **perkumpulan** yang mempunyai anggota dan berbentuk badan hukum privat yang didirikan menurut hukum yang berlaku di Indonesia;
 - Status badan hukum yang dimiliki oleh Pemohon sebagaimana ternyata dalam surat Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor AHU-22.AH.01.07.Tahun 2012 tentang Pengesahan **Badan Hukum Perkumpulan** Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia, tanggal 09 Februari 2012, dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia Nomor 10/Perk tahun 2012, Tambahan Berita Negara Republik Indonesia tanggal 6/3-2012 Nomor 19;
 - Sebagai suatu perkumpulan maka kepentingan Pemohon merupakan kepentingan dari anggotanya yang notabene adalah pengusaha atau para pelaku usaha di Indonesia;
 - Pemohon sebagai badan hukum dijalankan oleh suatu pengurus dan berdasarkan ketentuan **Pasal 12 ayat (1)** Akta Perubahan Asosiasi Pengusaha Indonesia Nomor 13, dibuat di hadapan Suprpto, S.H., Notaris di Kota Administrasi Jakarta Pusat, yang telah diumumkan dalam lembar Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana dimaksud pada butir 5 (lima) huruf b tersebut di atas, mengenai wewenang pengurus telah diatur dan ditetapkan bahwa **Ketua Umum bersama-sama dengan Sekretaris Jendral mewakili Pengurus dan karenanya mewakili Asosiasi Pengusaha Indonesia baik di dalam dan di luar pengadilan**, dan selanjutnya mengenai kewenangan pengurus berdasarkan ketentuan **Pasal 12 ayat (2)** akta tersebut diatur mengenai **hak dari pengurus untuk mengangkat seseorang pemegang kuasa atau lebih dengan**



kekuasaan-kekuasaan dan syarat-syarat yang tercantum dalam surat kuasa khusus;

- e. Pemohon dalam permohonan *a quo* diwakili oleh Sofjan Wanandi tersebut di atas dan Suryadi Sasmita tersebut di atas yang masing-masing dalam jabatannya sebagai Ketua Umum dan Sekretaris Jendral, masing-masing sebagaimana ternyata dalam Pasal 24 Akta Perubahan Asosiasi Pengusaha Indonesia Nomor 13, dibuat di hadapan Suprpto, SH., Notaris di Kota Administrasi Jakarta Pusat, dan Surat Keputusan Dewan Pengurus Pusat Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Nomor 449A/DPN/1.1/1B/IX/2012 tentang Pergantian Antar Waktu Dewan Pengurus Pusat Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), tanggal 24 September 2012, yang mana hal tersebut dikarenakan wafatnya Sdr. Djimanto sebagai Sekretaris Jenderal, dan untuk mengganti kekosongan maka diangkat penggantinya oleh Ketua Umum. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 11 ayat 7 Anggaran Dasar Badan Hukum Pemohon yang menyatakan "*Jika terjadi kekosongan keanggotaan pengurus, maka pengisian kekosongan dilakukan oleh Ketua Umum dan wajib dipertanggungjawabkan dalam Munas berikutnya*". Selanjutnya pengurus telah memberikan kuasa berkaitan dengan permohonan *a quo*;
- f. Berdasarkan uraian di atas, maka mengenai kualifikasi bertindak dalam pengajuan permohonan *a quo* sebagai perkumpulan yang berstatus badan hukum privat beserta pemberian kuasa sebagaimana diuraikan pada butir A di atas dalam permohonan *a quo* adalah sah menurut ketentuan hukum, untuk dan atas nama Pemohon;
6. Bahwa Pemohon sebagai perkumpulan dengan status badan hukum privat merupakan organisasi profesi yang beranggotakan para pengusaha dan memperjuangkan kepentingan hukum para pengusaha;
7. Bahwa guna mencapai maksud dan tujuannya tersebut sebagaimana diatur pada ketentuan Pasal 5 Anggaran Dasarnya, Pemohon mempunyai kegiatan antara lain sebagai berikut:
- a. Mengupayakan terciptanya investasi yang seluas-luasnya di Indonesia;



- b. Menggalang kerjasama dengan para pelaku usaha dan para pelaku hubungan industrial, baik di dalam maupun diluar negeri;
- c. memberikan pelayanan dan perlindungan kepada para pengusaha dalam upaya menjaga kelangsungan, pertumbuhan dan perkembangan kegiatan usahanya.
8. Bahwa kegiatan yang dijalankan oleh Pemohon tersebut dimaksudkan juga dalam rangka membangun bangsa dan Negara Kesatuan Republik Indonesia (*right to develop*);
9. Bahwa oleh karenanya Pemohon sebagai perkumpulan yang berbadan hukum privat mempunyai peranan yang amat penting dalam proses pembangunan dan memiliki hak untuk membangun bangsa dan negara Republik Indonesia ini (*right to develop*), disamping merupakan wujud nyata dari kepentingan Pengusaha yang memperjuangkan diri secara kolektif;
10. Bahwa pasal-pasal yang dimohonkan untuk di uji dalam permohonan *a quo* memiliki dampak terhadap kepastian hukum dalam keberlanjutan menjalankan kegiatan usaha atau investasi di Indonesia serta memberikan dampak kepastian hukum dan keadilan dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis di Indonesia, di mana Pemohon mempunyai peran yang sangat besar dalam rangka pembangunan masyarakat, bangsa dan negara Republik Indonesia;
11. Bahwa selain itu, yang menjadi kepedulian besar bagi Pemohon adalah di mana pasal-pasal yang dimohonkan untuk di uji dalam permohonan *a quo* telah menghilangkan hak konstitusional dari sebagian pengusaha yang notabene anggota Pemohon dan selanjutnya berpotensi untuk menghilangkan hak konstitusional anggota Pemohon lainnya, atau setidaknya mengakibatkan hak konstitusional Pemohon maupun anggota Pemohon berkurang dan menghalangi keterlibatan maupun peran aktif dari negara dari Negara Republik Indonesia dalam rangka menghormati, melindungi dan memenuhi hak-hak konstitusional yang sepatutnya diberikan kepada Pemohon maupun para anggota Pemohon;
12. Bahwa hak konstitusional yang dimaksud pada uraian butir 11 (sebelas) di atas adalah hak konstitusional yang diberikan oleh UUD 1945, diantaranya meliputi:



- a. hak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat bangsa dan negaranya, sebagaimana amanat konstitusi Pasal 28C ayat (2) UUD 1945;
 - b. hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum, sebagaimana amanat konstitusi Pasal 28D ayat (1) UUD 1945;
 - c. hak untuk dihormati hak asasi manusianya dalam tertib kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, sebagaimana amanat konstitusi Pasal 28J ayat (1) UUD 1945;
 - d. hak untuk menjalankan hak dan kebebasannya dengan pembatasan yang ditetapkan oleh Undang-Undang dengan maksud untuk menjamin pengakuan serta penghormatan atas hak dan kebebasan dalam memenuhi tuntutan yang adil dan sesuai dengan pertimbangan moral, nilai-nilai keagamaan, keamanan dan ketertiban umum dalam suatu masyarakat yang demokratis, sebagaimana amanat konstitusi Pasal 28J ayat (2) UUD 1945.
13. Bahwa hak konstitusional Pemohon maupun anggota Pemohon tersebut dianggap oleh Pemohon telah dirugikan dengan adanya ketentuan Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikarenakan adanya frasa: “demi hukum” dalam pasal-pasal tersebut. Ketentuan tersebut selengkapnya berbunyi sebagai berikut:
- Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berbunyi:
*“(7).Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang **tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu**”;*
 - Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berbunyi:
*“(8).Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada **ayat (2) dan ayat (3), tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh***



dengan perusahaan pemberi pekerja”;

- Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berbunyi:

“(4). Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerja”;

14. Bahwa frasa: “demi hukum” dalam norma yang diajukan pengujiannya dalam permohonan *a quo* dianggap oleh Pemohon melanggar hak konstitusional Pemohon maupun anggota Pemohon dikarenakan frasa: “demi hukum” tersebut menghilangkan hak konstitusional Pemohon maupun anggota Pemohon dan/atau mengurangi hak konstitusional Pemohon maupun anggota Pemohon dalam menegakan hukum dan mencari keadilan. Norma tersebut berpotensi terhadap terjadinya pelanggaran prinsip-prinsip hukum pembuktian terutama, pelanggaran terhadap asas praduga tak bersalah (*presumption of innocence*), pelanggaran terhadap asas kesamaan di depan hukum (*equality before the law*) serta pelanggaran terhadap asas keadilan (*justice and fairness*) sebagaimana dijamin oleh UUD 1945;
15. Bahwa mengenai terpenuhi atau tidaknya suatu norma berkaitan dengan norma yang dimohonkan untuk diuji dalam permohonan *a quo*, menurut Pemohon harus dibuktikan melalui pranata hukum kekuasaan kehakiman dalam hal ini pengadilan dan dengan mengedepankan asas praduga tak bersalah dan menggunakan hukum pembuktian. Penilaian terpenuhi atau tidaknya suatu norma tersebut dan akibat hukumnya berkaitan dengan perubahan status dalam hubungan kerja tidak bisa berlaku otomatis dengan adanya frasa: “demi hukum” pada norma *a quo*, tetap diperlukan prosedur hukum dalam penegakan suatu norma dan mengenai upaya untuk pengakan hukum dan memperoleh keadilan ini, sebagaimana amanat konstitusi diperlukan peran dari pranata Kekuasaan Kehakiman, hal ini sebagaimana ternyata dalam Pasal 24 ayat (1) UUD 1945 yang menyebutkan:



“Kekuasaan kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakan hukum dan keadilan”.

16. Bahwa ketentuan suatu pasal atau ayat berkaitan dengan pasal-pasal yang dimohonkan dalam permohonan *a quo* tidak memberikan kepastian hukum dan menghilangkan hak untuk memperoleh keadilan bagi Pemohon maupun para anggota Pemohon, dikarenakan berdasarkan norma-norma yang dimohonkan untuk diuji dalam permohonan *a quo* telah dimaknai secara berbeda-beda khususnya oleh para *stake holder* di bidang ketenagakerjaan baik pemerintah dalam hal ini instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan, pekerja/buruh dan pengusaha, di mana terhadap norma *a quo* dengan adanya frasa: “demi hukum” maka perubahan status hubungan kerja dapat dilakukan tanpa melalui proses peradilan, namun apabila tidak setuju dapat diajukan gugatan melalui pengadilan negeri. Perspektif demikian telah medudukan pengusaha sebagai pihak yang bersalah tanpa suatu proses peradilan. Dengan demikian norma tersebut menimbulkan kerugian konstitusional bagi Pemohon maupun anggota Pemohon;
17. **Bahwa dalam rumusan pasal-pasal dalam permohonan *a quo* tersebut secara nyata dan jelas tidak ditemukan suatu bagian atau frasa yang memberikan hak ataupun perlindungan hak bagi Pemohon maupun para anggota Pemohon untuk mencari keadilan, tidak memberikan hak ataupun perlindungan hak bagi Pemohon maupun para anggota Pemohon untuk mendapatkan perlakuan yang sama di hadapan hukum serta tidak memberikan hak ataupun perlindungan hak bagi Pemohon maupun para anggota Pemohon untuk mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum. Hal ini mengakibatkan hak konstitusional Pemohon dalam membangun masyarakat, bangsa dan negara menjadi terlanggar;**
18. Bahwa kerugian konstitusional Pemohon yang dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar **dapat dipastikan akan terjadi dengan adanya frasa: “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;**



19. Bahwa terdapat hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian dan berlakunya norma Undang-Undang yang dimohonkan untuk diuji dalam permohonan *a quo*, dikarenakan norma yang dimohonkan diuji dalam permohonan *a quo* merupakan suatu sanksi atau akibat hukum terhadap terpenuhi atau tidaknya suatu norma dalam pasal-pasal *a quo* **namun mengenai hukum pembuktian mengenai terpenuhi atau tidaknya suatu norma yang mengakibatkan adanya sanksi atau akibat hukum tersebut tidak ditemukan dalam suatu bagian atau frasa yang dapat memberikan suatu kepastian hukum dalam rumusan pasal *a quo*** sehingga menimbulkan ketidakadilan dan ketidakpastian hukum serta melanggar asas praduga tak bersalah (*presumption of innocence*) bagi Pemohon;
20. Bahwa dengan dikabulkannya permohonan *a quo*, maka kerugian konstitusional Pemohon serta seluruh pelaku usaha di Indonesia yang dibela kepentingannya oleh Pemohon, tidak akan atau tidak lagi terjadi.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, mohon kiranya agar Mahkamah Konstitusi dapat menerima kedudukan hukum (*legal standing*) Pemohon dalam permohonan dalam perkara ini.

C. POKOK PERMOHONAN

I. Pendahuluan

1. Bahwa dalam konteks Negara Hukum, Negara Republik Indonesia menjamin, melindungi serta memenuhi hak-hak warga negaranya melalui konstitusinya yaitu, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945). Salah satu hak konstitusional warga negara tersebut adalah hak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat bangsa dan negaranya. Mengenai hal ini konstitusi mengaturnya dalam Pasal 28C ayat (2) UUD 1945, yang berbunyi:

“Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat bangsa dan negaranya”;

2. Bahwa dalam rangka memperjuangkansuatu hak, setiap orang wajib menghormati hak asasi manusia orang lain dalam tertib kehidupan



bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Selanjutnya dalam menjalankan hak dan kebebasannya, setiap orang wajib tunduk pada pembatasan yang ditetapkan dengan Undang-Undang dengan maksud untuk menjamin pengakuan penghormatan kepada orang lain. Mengenai hal ini konstitusi mengaturnya dalam Pasal 28J ayat (1) dan ayat (2), yang berbunyi:

“ (1). Setiap orang wajib menghormati hak asasi manusia orang lain dalam tertib kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

(2). Dalam menjalankan hak dan kebebasannya, setiap orang wajib tunduk kepada pembatasan yang ditetapkan dengan Undang-Undang dengan maksud semata-mata untuk menjamin pengakuan serta penghormatan atas hak dan kebebasan orang lain dan untuk memenuhi tuntutan yang adil sesuai dengan pertimbangan moral, nilai-nilai agama, keamanan, dan ketertiban umum dalam suatu masyarakat yang demokratis”.

3. Bahwa selain itu konstitusi Republik Indonesia memberikan perlindungan kepada Warga Negaranya untuk memperoleh jaminan, perlindungan dan kepastian hukum, hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi:

”Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”;

4. Bahwa dalam rangka penegakan hukum dan keadilan dibentuklah pranata Kekuasaan Kehakiman [vide *Pasal 24 ayat (1) UUD 1945*];

5. Bahwa Kekuasaan Kehakiman adalah kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan. [vide *Pasal 24 ayat (1) UUD 1945*];

6. Bahwa berdasarkan konstitusi, Kekuasaan Kehakiman dilakukan oleh Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada dibawahnya serta oleh Mahkamah Konstitusi;

7. Bahwa oleh karena itu penegakan suatu norma hukum perlulah dicapai melalui mekanisme dan prosedur yang berlaku dalam pranata Kekuasaan Kehakiman serta sesuai dengan ketentuan Undang-



Undang berkaitan dengan kekuasaan kehakiman. Hal ini tentunya juga untuk melindungi hak konstitusional warga negara yang telah diberikan jaminan perlindungan hukumnya serta diberikan pembatasan penggunaannya berdasarkan ketentuan UUD 1945;

8. Bahwa pada tanggal 25 Maret 2003 Pemerintah Republik Indonesia, pada masa pemerintahan Presiden Megawati Soekarnoputri telah mengeluarkan dan mengesahkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang tercatat dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279;
9. Bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi serta keterkaitan. Di mana dalam Undang-Undang tersebut tidak hanya mengatur mengenai hubungan kerja serta hak-hak pekerja/buruh pada saat melaksanakan pekerjaan akan tetapi berkaitan juga dengan status hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pihak pengusaha;
10. Bahwa dalam memahami suatu norma dalam ketentuan peraturan perundang-undangan diperlukan perspektif hukum agar tercapainya ketertiban dalam masyarakat termasuk mengenai jaminan perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;
11. Bahwa norma-norma ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan seringkali dalam pemahamannya memerlukan penafsiran lebih lanjut atau diberikan makna yang berkekuatan hukum tetap agar tidak melanggar serta merugikan hak konstitusi warga negaranya. Mengenai hal ini Mahkamah Konstitusi telah melaksanakannya untuk sebagian dari ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana termuat dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011;
12. Bahwa dengan demikian nampak bahwa pembentuk Undang-Undang tidak sepenuhnya dapat memberikan perspektif hukum yang mempunyai kepastian hukum berdasarkan norma ketenagakerjaan



maupun penjelasannya, dan hal ini telah mengakibatkan terlanggarnya hak konstitusional sebagaimana ditetapkan dalam UUD 1945 khususnya berkaitan dengan perlindungan serta jaminan kepastian hukum yang adil;

13. Bahwa selain perlindungan konstitusi dan kepastian hukum yang telah diberikan oleh Mahkamah Konstitusi sebagaimana Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 dan beberapa putusan lainnya berkaitan dengan materi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menurut Pemohon dirasakan perlu untuk menguji dan/atau memohon agar diberikan makna yang pasti dan berkekuatan hukum terhadap Norma Ketenagakerjaan yang berlaku dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu terhadap frasa: "demi hukum" yang terdapat dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, frasa: "demi hukum" yang terdapat dalam Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, frasa: "demi hukum" yang terdapat dalam Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, **agar norma-norma tersebut tidak inkonstitusional terhadap UUD 1945;**
14. Bahwa pengujian dalam permohonan ini diharapkan agar norma ketenagakerjaan yang dimohonkan diuji dalam permohonan *a quo* dapat memberikan jaminan perlindungan hukum, kepastian hukum serta penengakan hukum yang adil sesuai dengan amanat konstitusi.

II. Permohonan Pengujian Materiil Pemohon Beralasan Menurut Hukum

II. I. Fakta Hukum

1. Bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara lain mengatur mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan mengenai penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain;
2. Bahwa ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi:



Pasal 59

- “ (1). *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:*
- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya,*
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun.*
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau*
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.*
- (2). *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.*
- (3). *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.*
- (4). *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun.*
- (5). *Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut, paling lama tujuh hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.*
- (6). *Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari berakhirnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan satu kali dan paling lama dua tahun.*
- (7). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi**



hukum menjadi perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

(8). Hal-hal yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan keputusan menteri”;

3. Bahwa ketentuan mengenai penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain diatur dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi:

“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”;

4. Bahwa mengenai penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan lebih lanjut diatur dalam Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sementara berkaitan dengan penyerahan sebagian pelaksanaan kepada perusahaan lain melalui Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP) diatur dalam Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

Pasal 65

“(1). Penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

(2). Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;*
- b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;*
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan dan*
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.*

(3). Perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum.



- (4). *Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.*
- (5). *Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana diatur pada ayat (2) diatur lebih lanjut dengan keputusan menteri.*
- (6). *Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.*
- (7). *Hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.*
- (8). ***Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.***
- (9). *Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (7)";*

Pasal 66

- " (1). Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.*



- (2). *Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:*
- a. *adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;*
 - b. *perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;*
 - c. *perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, dan*
 - d. *perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang ini.*
- (3). *Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki ijin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.*
- (4). ***Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan”.***

A. Berkaitan dengan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

1. Bahwa terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6)



Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengaturannya dengan syarat-syarat yaitu:

- a. Berdasarkan Jenis dan Sifat Pekerjaan, sebagai berikut:
 - pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
 - tidak untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
 - b. Berdasarkan perjanjian kerja dengan didasarkan jangka waktu tertentu dalam pelaksanaan pekerjaan, sebagai berikut:
 - paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun;
 - perpanjangan perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut, paling lama tujuh hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah diberitahukan secara tertulis oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang bersangkutan;
 - PKWT dapat diperbaharui dengan dibuat pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari berakhirnya PKWT yang lama, pembaharuan PKWT ini hanya boleh dilakukan satu kali dan paling lama dua tahun.
2. Selanjutnya, jika terjadi pelanggaran Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selengkapnya berbunyi sebagai berikut:
- “ (7). *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2),*



ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka **demii hukum** menjadi perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu”;

3. Bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berupaya untuk memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh di mana ketentuan Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah melarang secara tegas untuk mempekerjakan pekerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu terhadap jenis pekerjaan yang sifatnya tetap dan merupakan bagian dari pokok kegiatan perusahaan;
4. Bahwa selanjutnya, terdapat juga pembatasan waktu bahwa perjanjian kerja waktu tertentu dibuat berdasarkan jangka waktu yang tertentu dan prosedur tertentu sesuai ketentuan Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 59 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *junctis* Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
5. Bahwa **meskipun demikian mengenai kriteria sifat dan jenis pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak diberikan persyaratan yang pasti dan sempurna oleh pembentuk Undang-Undang, sehingga berkaitan dengan kriteria sifat dan jenis pekerjaan menimbulkan perdebatan diantara *stake holder* terkait bidang ketenagakerjaan baik pemerintah dalam hal ini instansi teknis yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan, pekerja/buruh dan pengusaha. Terhadap kriteria sifat dan jenis pekerjaan perlu dibuktikan dengan hukum pembuktian sehingga dapat ditentukan benar terpenuhi atau tidaknya suatu norma dan dapat ditentukan akibat hukum terhadap terpenuhi atau tidak terpenuhinya suatu norma *a quo*.**
6. Bahwa mengenai terpenuhi atau tidaknya suatu norma dalam hal ini berkaitan dengan terpenuhi atau tidaknya kriteria sifat dan jenis



pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (1), ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, seringkali tidak dilakukan melalui hukum pembuktian sehingga seringkali pengusaha menjadi pihak yang bersalah tanpa adanya proses peradilan dan selanjutnya pekerja/buruh menuntut perubahan status dari hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi status hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), dan mengenai hal ini hak pengusaha untuk memperoleh keadilan menjadi hilang atau setidaknya berkurang dikarenakan ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memberikan perlindungan kepada pengusaha untuk memperjuangkan haknya dalam rangka mencari keadilan, hal ini diperkuat dengan adanya Frasa: “Demi hukum” pada Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

B. Permasalahan Norma Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berakibat pada permasalahan konstiusionalitas norma.

1. Bahwa ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memberikan kepastian hukum dan jaminan keadilan bagi Pemohon maupun anggota Pemohon sehingga berpotensi melanggar hak konstitusi Pemohon maupun anggota Pemohon;
2. Bahwa tidak ada suatu bagian atau frasa pada Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang melindungi hak konstitusional Pemohon maupun anggota Pemohon;
3. Bahwa perlindungan konstitusional bagi Pemohon maupun anggota Pemohon pada Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi berkurang atau hilang dikarenakan ada adanya frasa: “demi hukum” dalam norma tersebut;
4. Bahwa a frasa: “demi hukum” dalam pasal *a quo* menimbulkan pemahaman yang berbeda diantara para *stake holder* terkait bidang ketenagakerjaan, baik pemerintah dalam hal ini instansi yang



bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan, pengusaha, pekerja/buruh;

5. Bahwa perbedaan tersebut dikarenakan adanya peran dari pemerintah dalam hal ini instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan untuk melaksanakan pengawasan norma kerja dan selanjutnya karena adanya frasa: “demi hukum” dalam pasal *a quo*. Dengan demikian pemerintah dapat “mem-vonis” pengusaha bersalah atau tidak dan menjatuhkan sanksi hukum kepada pengusaha untuk merubah status hubungan kerja;
6. Bahwa pengawasan oleh pemerintah terkait bidang ketenagakerjaan memang merupakan suatu hal yang penting dalam rangka menjaga dan melindungi hak-hak buruh/pekerja namun juga peran pemerintah dalam hal ini instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan tersebut perlu dibatasi dalam rangka mencegah hilangnya hak pengusaha dalam mempertahankan haknya dalam mencari keadilan;
7. Bahwa penilaian mengenai terpenuhi atau tidaknya suatu norma perlu dibuktikan melalui pranata kekuasaan kehakiman, hal ini sebagaimana amanat konstitusi Pasal 24 ayat (1) UUD 1945, Pasal 24 ayat (2) UUD 1945, dan Pasal 24 ayat (3) UUD 1945 pada intinya memberikan kewenangan pada instansi yang memiliki tugas kekuasaan kehakiman untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan, selengkapnya ketentuan tersebut berbunyi sebagai berikut:

“ (1). **Kekuasaan kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan.**

(2). *Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada dibawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan Tata Usaha Negara, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi.*

(3). *Badan-badan lain yang fungsinya berkaitan dengan ketentuan kekuasaan kehakiman diatur dalam Undang-Undang.”*



8. Berdasarkan ketentuan Pasal 24 ayat (1) UUD 1945, Pasal 24 ayat (2) UUD 1945, dan Pasal 24 ayat (3) UUD 1945, maka seyogyanya mengenai terpenuhi atau tidaknya suatu norma dilakukan oleh badan-badan yang fungsinya melaksanakan kekuasaan kehakiman, dan bukan oleh pemerintah terlebih khusus dalam hal ini adalah instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan;
9. Bahwa apabila pemerintah dalam hal ini dapat melakukan penilaian terhadap terpenuhi atau tidaknya suatu norma maka hal ini **mengakibatkan tereliminasi hak konstitusional Pemohon maupun anggota Pemohon;**
10. Bahwa hak konstitusional Pemohon serta para anggota Pemohon yang terlanggar antara lain berupa:
 - Hak untuk memperoleh pengakuan, jaminan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;
 - Hak untuk memajukan dirinya dalam dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat bangsa dan negara (*right to develop*).
11. Bahwa selanjutnya kerugian konstitusional Pemohon maupun para anggota Pemohon yang dibela kepentingannya oleh Pemohon akibat implementasi ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara lain berupa:
 - Terjadinya ketidakpastian hukum dan proses penegakan hukum akibat pemberlakuan norma *a quo*;
 - Terbaikannya prinsip praduga tak bersalah (*presumption of innocence*);
 - Terbaikannya prinsip persamaan di hadapan hukum (*equality before the law*) dan keadilan (*justice and fairness*);
 - Tidak ada kesempatan untuk melakukan klarifikasi maupun pembelaan diri dalam rangka penegakan hukum dan memperjuangkan kepentingannya;
 - Paksaan dan tekanan dari aksi masa;
 - Terganggunya hubungan industrial yang sehat dan harmonis diantara pengusaha dan pekerja/buruh;
 - Terganggu sistem perekonomian;



- Terhambatnya lalu lintas distribusi barang hasil produksi dikarenakan aksi penutupan gerbang perusahaan oleh pekerja/buruh serta aksi penutupan jalan tol serta terjadi mogok kerja illegal;
 - Sistem investasi di Indonesia terganggu.
12. Bahwa pelanggaran hak konstitusional dan kerugian konstitusional yang dialami pemohon merupakan akibat langsung atau terdapat hubungan sebab akibat (*causal verband*) dengan adanya frasa: “demi hukum” pada ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
13. **Bahwa Mahkamah Konstitusi telah mengeluarkan pendapat apabila terjadi pelanggaran terhadap Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka dapat diajukan gugatan secara perdata ke peradilan lain;**
14. Bahwa Pendapat Mahkamah Konstitusi tersebut, Pemohon Kutip dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, halaman 38 dari 48 halaman, sebagai berikut:
“.....untuk melindungi kepentingan pekerja/buruh yang dalam keadaan lemah karena banyaknya pencari kerja di Indonesia, peran pemerintah menjadi sangat penting untuk mengawasi terjadinya penyalahgunaan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang a quo, misalnya melakukan PKWT dengan pekerja/buruh padahal jenis dan sifat pekerjaannya tidak memenuhi syarat yang ditentukan Undang-Undang. Lagi pula, jika terjadi pelanggaran terhadap Pasal 59 Undang-Undang a quo hal itu merupakan persoalan implementasi dan bukan persoalan konstitusionalitas norma yang dapat diajukan gugatan secara perdata keperadilan lain...”;
15. **Bahwa berdasarkan pertimbangan Mahkamah Konstitusi tersebut, hal-hal yang merupakan permasalahan implemmentasi norma yang seharusnya dicapai keadilan melalui gugatan secara perdata menjadi masalah konstitusionalitas norma apabila diuji dengan materi UUD 1945 yang dijadikan dasar pengujian dalam permohonan ini, dan permasalahan konstitusional norma**



tersebut dengan adanya frasa: “demi hukum” pada Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dapat dimaknai berbeda-beda;

16. Bahwa memperhatikan konsep negara hukum, di mana dalam negara hukum diperlukan *check and balances* diantara tiga organ pokok kekuasaan negara, yaitu eksekutif, yudikatif dan legislatif dengan tujuan menghindari adanya pemusatan pada salah satu organ pokok kekuasaan negara, oleh karena itu diperlukan adanya pembatasan kekuasaan dari ketiga organ pokok kekuasaan negara tersebut;
17. Bahwa Indonesia tidak secara murni memisahkan kewenangan tiga organ pokok kekuasaan negara, namun mengenai pranata kekuasaan kehakiman sebagai kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan keadilan guna menegakan hukum dan keadilan merupakan suatu amanat konstitusi [vide: Pasal 24 ayat (1) UUD 1945];
18. Bahwa dalam faktanya, berbeda dengan amanat konstitusi sebagaimana telah diuraikan di atas, mengenai terpenuhi atau tidaknya suatu norma yang terdapat pada Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu ketentuan Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan **dilakukan oleh Pemerintah dalam hal ini instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan**, dan selanjutnya pekerja/buruh maupun instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan berpendapat apabila tidak terpenuhinya ketentuan Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka **“demi hukum”** pekerja/buruh dengan status PKWT berubah menjadi pekerja/buruh dengan status PKWTT. **Mengenai jenis pekerjaan yang dibuatkan PKWT seringkali diputuskan oleh instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan tanpa memperhatikan keterangan dari pihak pengusaha, dan terhadap perbedaan pendapat mengenai jenis pekerjaan serta terpenuhi atau tidak terpenuhinya ketentuan pasal a quo tidak dibuktikan**



melalui lembaga peradilan, melainkan dengan diterbitkannya Nota Pemeriksaan dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan secara subjektif;

19. Bahwa hasil pemeriksaan dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dijadikan dasar oleh pekerja/buruh maupun serikat pekerja atau aktifis buruh diluar perusahaan untuk “mendesak” pengusaha untuk merubah status pekerja dari semula hubungan kerja berdasarkan PKWT menjadi PKWTT;
20. Bahwa pekerja/buruh mendesak agar pengusaha merubah status pekerja dari semula hubungan kerja berdasarkan PKWT menjadi PKWTT dikarenakan dalam Nota Pemeriksaan dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan terkait menyebutkan:
“...PKWT sebagaimana dimaksud di atas tidak sesuai dengan ketentuan, maka demi hukum beralih menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu PKWTT.....Nota Pemeriksaan ini dibuat sebagai pembinaan dan peringatan serta kepada saudara diminta untuk melaporkan segala sesuatunya secara tertulis berikut bukti pelaksanaanya kepada kami dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari setelah menerima surat ini...”
21. **Bahwa menurut pendapat Pemohon peristiwa sebagaimana disebutkan di atas menempatkan pengusaha menjadi pihak yang bersalah tanpa adanya suatu proses peradilan, dan hal ini mengakibatkan runtuhnya keadilan di Negara Republik Indonesia ini;**
22. Bahwa Nota Pemeriksaan dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan seyogyanya ditujukan kepada pihak perusahaan, namun pada kenyataannya pekerja/buruh atau serikat pekerja diluar perusahaan dapat memperoleh Nota Pemeriksaan tersebut, sekalipun pekerja/buruh maupun serikat pekerja diluar perusahaan tidak menjadi pihak yang menerima tembusan dalam Nota Pemeriksaan tersebut;
23. Bahwa berdasarkan hal tersebut pekerja/buruh bahkan pihak lain yang sama sekali tidak ada hubungannya dengan perusahaan memaksa agar pengusaha mematuhi isi dari Nota Pemeriksaan.



Sementara bagi Pemohon serta para anggota Pemohon, apabila terjadi “dugaan pelanggaran” maka perlu di uji terlebih dahulu melalui pranata Kekuasaan Kehakiman mengenai benar atau tidaknya telah terjadi pelanggaran, sebelum adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap maka tidak dapat seseorang dianggap atau dinyatakan bersalah;

24. Bahwa dalam negara hukum, seyogianya para *stake holder* dalam hubungan industrial mempunyai perspektif hukum dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan melalui tata cara dan prosedur penyelesaian hubungan industrial yang sah menurut hukum;
25. Bahwa penerbitan Nota Pemeriksaan tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku di Indonesia dan penerbitan Nota Pemeriksaan mengakibatkan ketidakpastian hukum terhadap berlakunya norma ketenagakerjaan khususnya ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lebih mendasar, upaya penerbitan Nota Pemeriksaan merupakan suatu bentuk tindakan pelanggaran konstitusi yakni berkaitan dengan jaminan hukum, kepastian hukum, keadilan serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;
26. Bahwa selanjutnya, memperhatikan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.09/MEN/V/2005 tentang Tata Cara Penyampaian Laporan Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan, maka Pegawai Pengawas wajib menyampaikan laporan setiap kegiatan pelaksanaan tugas kepada atasan langsung pegawai pengawas ketenagakerjaan yang bersangkutan;
27. Bahwa Nota Pemeriksaan yang dikeluarkan oleh instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan bukan merupakan suatu surat yang bersifat final dan mempunyai kekuatan hukum mengikat yang oleh karenanya bukan merupakan objek sengketa dalam Peradilan Tata Usaha Negara, akan tetapi secara faktual Nota Pemeriksaan tersebut menjadi “surat sakti” bagi pekerja/buruh untuk menilai terpenuhi atau tidaknya ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;



28. Bahwa Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang terjadi saat ini memberikan rasa ketidakadilan bagi Pemohon serta anggota Pemohon yang dibela kepentingannya oleh Pemohon dan mengenai Nota Pemeriksaan yang telah dikeluarkan dapat diragukan objektivitasnya, terlebih dengan memperhatikan proses pemeriksaan oleh pengawas pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan, yang seringkali dibarengi dengan aksi masa atau aksi dari pekerja/buruh sehingga tidak dapat dipertanggungjawabkan objektivitasnya dikarenakan mengenai pemeriksaan dilakukan dalam waktu yang sangat singkat dan tanpa mekanisme, proses serta prosedur hukum yang jelas dan pasti;
29. Bahwa aksi yang dilakukan pekerja/buruh tersebut dapat berupa kegiatan aksi penutupan gerbang perusahaan oleh pekerja/buruh, aksi penutupan jalan tol, mogok kerja illegal, aksi solidaritas dari pekerja/buruh, demonstrasi, dan sebagainya. Aksi-aksi tersebut dilakukan juga ke kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD);
30. Bahwa Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah menjadi persoalan konstusionalitas norma dikarenakan norma tersebut tidak memberikan kepastian hukum dan tidak ada satu frasa pun dalam norma tersebut yang dapat memberikan hak bagi Pemohon maupun para anggota Pemohon yang dibela kepentingannya oleh Pemohon untuk memperoleh jaminan perlindungan hukum dan keadilan, yang seluruhnya notabene merupakan jaminan berdasarkan konstitusi;
31. Bahwa perbedaan penafsiran terhadap Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikarenakan adanya ketidakjelasan ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan adanya frasa: "demi hukum" pada materi muatan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
32. Bahwa frasa: "demi hukum" pada materi muatan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perlu diberikan suatu makna atau persyaratan tertentu agar dapat



melindungi hak konstitusional Pemohon maupun para anggota Pemohon yaitu dengan memberikan makna bahwa frasa: “demi hukum” dalam pasal *a quo* dimaknai setelah adanya putusan berkekuatan hukum tetap dari badan yang melaksanakan fungsi berkaitan dengan kekuasaan kehakiman, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri;

33. Bahwa dengan memberikan makna atau persyaratan atas frasa: “demi hukum” dalam pasal *a quo* dimaknai setelah adanya putusan berkekuatan hukum tetap dari badan yang melaksanakan fungsi berkaitan dengan kekuasaan kehakiman, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri, maka akan memberikan rasa keadilan dan kepastian hukum baik berkaitan dengan kebenaran terbukti atau tidaknya bahwa telah terjadi atau tidak terjadinya pelanggaran pasal *a quo*, dan selanjutnya akan memberikan kepastian hukum berkaitan dengan perhitungan hak-hak pekerja/buruh tersebut bilamana terbukti benar telah terjadi pelanggaran pasal *a quo* dan terjadi perubahan status pekerja/buruh dari semula PKWT menjadi pekerja/buruh PKWTT.

C. Berkaitan dengan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain.

1. Bahwa berkaitan sejarah peraturan yang berlaku mengenai penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengenai syarat-syarat penyerahan pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah mengeluarkan keputusan Menteri dengan Nomor Kep.220/Men/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain;
2. Bahwa Keputusan Menteri tersebut merupakan pelaksanaan dari ketentuan Pasal 65 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Bahwa ketentuan Pasal 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.220/Men/X/2004



tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

“(1). Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan pemborong pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan ;

b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan;

c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan alur kegiatan kerja perusahaan pemberi pekerjaan.

d. tidak menghambat proses produksi secara langsung artinya kegiatan tersebut adalah merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana biasanya.

(2). Perusahaan pemberi pekerjaan yang akan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan pemborong pekerjaan wajib membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan.

(3). Berdasarkan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) perusahaan pemberi pekerjaan menetapkan jenis-jenis pekerjaan yang utama dan penunjang berdasarkan ketentuan ayat (1) serta melaporkan kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat”;

4. Bahwa berdasarkan Pasal 6 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.220/Men/X/2004 tentang Syarat-



Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, maka yang menentukan jenis pekerjaan yang utama dan penunjang adalah perusahaan pemberi pekerjaan;

5. Bahwa dalam praktek, instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dan pihak lain yang yang mengaku mewakili kepentingan pekerja/buruh “men-justifikasi” bahwa pekerjaan yang diserahkan pelaksanaannya kepada perusahaan lain adalah jenis pekerjaan yang utama dan tidak boleh diserahkan pelaksanaannya kepada perusahaan lain;
6. Bahwa selanjutnya Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.220/Men/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain telah dicabut dan dinyatakan tidak berlaku berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain;
7. Bahwa dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, kewenangan dalam membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan ditetapkan oleh asosiasi sektor usaha yang dibentuk sesuai peraturan perundang-undangan;
8. Ketentuan Pasal 8 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, menyatakan bahwa:
“Perusahaan pemberi pekerjaan harus melaporkan secara tertulis setiap perubahan jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan melalui pemborongan pekerjaan, kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan dengan tetap memperhatikan proses sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5”;
9. Berdasarkan kedua peraturan menteri tersebut, dengan segala pembatasan yang diberikan, pada prinsipnya alur kegiatan proses



yang notabene rangkaian kegiatan yang menggambarkan proses pelaksanaan pekerjaan dari awal sampai akhir serta memuat jenis pekerjaan utama atau penunjang merupakan kewenangan pihak pengusaha untuk menentukannya;

10. Bahwa pada tanggal 26 Agustus 2013 diterbitkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.04/Men/VIII/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain;

11. Bahwa pada Bab IV Surat Edaran Menteri tersebut menyatakan:

“Pengawasan terhadap pelaksanaan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan dengan tahapan sebagai berikut:

1. Pengawas ketenagakerjaan melakukan pemeriksaan ke perusahaan;

2. dalam hal ditemui pelanggaran norma penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, maka pengawas ketenagakerjaan menerbitkan nota pemeriksaan yang memerintahkan perusahaan untuk melaksanakan kewajibannya sesuai peraturan perundang-undangan dalam batas waktu yang ditetapkan; dan

3. apabila dalam batas waktu yang ditetapkan perusahaan tetap tidak melaksanakan kewajibannya, maka salah satu pihak dapat mengajukan penyelesaiannya melalui Pengadilan Hubungan Industrial”;

12. Bahwa meskipun Menteri Tenaga Kerja telah mengeluarkan surat edaran sebagaimana telah diuraikan di atas, namun tidak menjamin adanya kepastian hukum dan keadilan terhadap konstitusional norma Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

D. Permasalahan Konstitusional Norma Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.



1. Bahwa Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan ketidakpastian hukum dan menghilangkan hak bagi Pemohon maupun para anggota Pemohon yang dibela kepentingannya oleh Pemohon untuk memperoleh jaminan kepastian hukum, perlindungan hukum, persamaan derajat di hadapan hukum dan keadilan yang seluruhnya merupakan hak konstitusi yang dilindungi oleh UUD 1945;
2. Bahwa perlindungan konstitusi menjadi terlanggar dikarenakan adanya frasa “Demi Hukum” dalam norma Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana norma tersebut mengatur mengenai sanksi atau akibat hukum akibat tidak terpenuhinya norma lain dalam pasal *a quo*;
3. Bahwa frasa: “demi hukum” dalam Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan perlu diberikan makna atau persyaratan tersendiri agar dapat melindungi hak konstitusional Pemohon maupun para anggota Pemohon yang dibela kepentingannya oleh Pemohon;
4. Bahwa guna memberikan suatu kepastian hukum terhadap terpenuhi atau tidaknya suatu norma diperlukan pemeriksaan melalui pengadilan dan menggunakan hukum pembuktian, sehingga terhadap frasa: “demi hukum” dalam Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perlu diberikan suatu persyaratan atau makna tersendiri yaitu demi hukum dimaknai setelah adanya putusan berkekuatan hukum tetap dari badan yang melaksanakan fungsi berkaitan dengan kekuasaan kehakiman, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri;
5. Bahwa adanya persyaratan atau makna terhadap frasa: “demi hukum “ dalam pasal *a quo*, dikarenakan dalam menjatuhkan sanksi atau akibat hukum perlu adanya hukum pembuktian terlebih dahulu mengenai terpenuhi atau tidaknya perbuatan yang mengakibatkan sanksi tersebut. Tanpa adanya makna atau persyaratan tersendiri pada frasa “Demi Hukum” dalam norma Pasal 65 ayat (8) Undang-



Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka potensi terlanggarnya hak konstitusi warga negara akan terjadi;

6. Bahwa ketidak jelasan norma *a quo* dikarenakan dalam implementasi norma *a quo* diberikan makna yang berbeda-beda;
7. Bahwa perbedaan makna atau pemahaman dalam norma *a quo* setidak-tidaknya berkaitan dengan:
 - a. Pemahaman Pasal 65 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya mengenai jenis-jenis pekerjaan yang dapat diserahkan melalui perusahaan pemborongan pekerjaan; dan
 - b. Pemahaman terhadap lembaga mana yang berwenang untuk menentukan terpenuhi atau tidaknya norma *a quo*;
 - c. Pemahaman mengenai mekanisme serta prosedur penegakan norma hukum apabila tidak terpenuhi syarat-syarat berkaitan dengan jenis pekerjaan yang diserahkan melalui perusahaan pemborongan pekerjaan.
8. **Bahwa fakta hukum yang terjadi saat ini dalam memahami Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan seringkali mengabaikan hak konstitusional yang diberikan oleh UUD 1945, di mana pengusaha dapat dinyatakan bersalah karena tidak memenuhi ketentuan pasal yang terdapat dalam Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tanpa melalui proses peradilan;**
9. Bahwa setidak-tidaknya terdapat 3 (tiga) pemahaman berkaitan norma Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan akibat adanya frasa: "demi hukum" dalam norma *a quo*, yaitu sebagai berikut:
 - a. Demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan, **namun mengenai tidak terpenuhi norma kerja pada norma *a quo* perlu dibuktikan terlebih dahulu melalui gugatan perdata melalui badan peradilan yaitu Pengadilan Hubungan**



Industrial. Pembuktian melalui badan peradilan diperlukan setidaknya untuk memberikan kepastian hukum bahwa suatu norma *a quo* terpenuhi atau tidak terpenuhi, sekaligus memberikan kepastian hukum tentang konsekuensi-konsekuensinya yaitu hal-hal menyangkut peralihan status hubungan kerja dan khususnya berkaitan dengan perhitungan hak-hak pekerja/buruh;

b. Demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan, **namun mengenai tidak terpenuhi norma kerja pada norma *a quo* dibuktikan dengan adanya nota pengawasan dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dan selanjutnya apabila pihak perusahaan pemberi pekerjaan tidak melaksanakan nota pengawasan tersebut maka salah satu pihak dapat menyelesaikannya melalui Pengadilan Hubungan Industrial untuk memperoleh suatu hak;**

c. Demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan, namun mengenai pelanggaran norma kerja pada norma *a quo* **dibuktikan dengan adanya nota pengawasan dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dan selanjutnya tanpa proses melalui badan peradilan pekerja/buruh serta merta mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan;**

10. Bahwa perbedaan pendapat terhadap norma *a quo* menjadi masalah konstitusionalitas norma;

11. Bahwa penerapan norma *a quo* yang terjadi saat ini adalah dengan adanya Nota Pemeriksaan dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dan selanjutnya tanpa proses melalui badan peradilan pekerja/buruh “mendesak” perusahaan pemberi kerja untuk melaksanakan isi Nota Pemeriksaan dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan;



12. Bahwa “desakan” pekerja/buruh dalam rangka implementasi norma *a quo* dilaksanakan dalam bentuk aksi masa dan demonstrasi yang dapat menghambat lalu lintas distribusi barang hasil produksi perusahaan dengan cara penutupan gerbang perusahaan oleh pekerja/buruh serta aksi penutupan jalan tol, terjadi mogok kerja illegal, tanpa melalui proses peradilan yang mengakibatkan timbulnya kerugian konstitusional Pemohon maupun anggota Pemohon yang dibela kepentingannya oleh Pemohon;
13. Bahwa dengan demikian prosedur dan mekanisme hukum melalui pranata lembaga Kekuasaan Kehakiman dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tidak terlaksana;
14. Bahwa Nota Pemeriksaan yang dikeluarkan oleh instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan tidak berlandaskan ketentuan hukum dan menimbulkan kekacauan hukum, Nota Pemeriksaan tersebut dipegang serikat pekerja/buruh lain atau aktivis pekerja/buruh diluar perusahaan sehingga menimbulkan perselisihan dalam hubungan industrial, mengganggu sistem perekonomian, menghambat lalu lintas distribusi barang dikarenakan adanya aksi masa seperti penutupan gerbang perusahaan, aksi penutupan jalan tol, terjadi mogok kerja illegal dan berdampak pada sistem investasi di Indonesia, hal ini keseluruhan merupakan fakta dalam implementasi norma Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
15. Bahwa selanjutnya, pada tanggal 26 Agustus 2013 diterbitkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.04/Men/VIII/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Dalam surat edaran tersebut pada Bab IV menyatakan:
“Pengawasan terhadap pelaksanaan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan dengan tahapan sebagai berikut:



1. *Pengawas ketenagakerjaan melakukan pemeriksaan ke perusahaan;*
 2. *dalam hal ditemui pelanggaran norma penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, maka pengawas ketenagakerjaan menerbitkan nota pemeriksaan yang memerintahkan perusahaan untuk melaksanakan kewajibannya sesuai peraturan perundang-undangan dalam batas waktu yang ditetapkan; dan*
 3. *apabila dalam batas waktu yang ditetapkan perusahaan tetap tidak melaksanakan kewajibannya, maka salah satu pihak dapat mengajukan penyelesaiannya melalui Pengadilan Hubungan Industrial”.*
16. Bahwa Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.04/Men/VIII/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain sepanjang adanya Nota Pengawasan akan tetap diikuti oleh Aksi Masa oleh aktivis pekerja/buruh, sehingga penegakan hukum melalui pranata kekuasaan kehakiman akan kembali terabaikan;
 17. Selanjutnya, surat edaran tidak bersifat mengikat kepada pihak diluar instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan, kedudukan Undang-Undang lebih tinggi dibandingkan dengan ketentuan dalam surat edaran;
 18. Bahwa selain itu, memperhatikan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.09/MEN/V/2005 tentang Tata Cara Penyampaian Laporan Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan, maka Pegawai Pengawas wajib menyampaikan laporan setiap kegiatan pelaksanaan tugas kepada atasan langsung pegawai pengawas ketenagakerjaan yang bersangkutan, tidak ditentukan bahwa hasil pengawasan perlu disampaikan kepada serikat pekerja/buruh ataupun kepada khalayak ramai;
 19. Bahwa Nota Pemeriksaan yang dikeluarkan oleh instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan bukanlah merupakan



surat yang bersifat final, tidak mempunyai kekuatan eksekutorial dan tidak bersifat sebagai “anjuran” dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan;

20. Bahwa Nota Pemeriksaan dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan yang terjadi pada saat ini menimbulkan ketidakpastian dalam penegakan hukum, dipegang oleh serikat pekerja/buruh lain atau aktivis pekerja/buruh diluar perusahaan yang menimbulkan aksi-aksi masa, penegakan hukum menjadi terabaikan;
21. Bahwa terhadap perbedaan penafsiran terhadap frasa: “demi hukum” pada Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang terjadi selama ini mengakibatkan pelanggaran hak konstitusional Pemohon serta seluruh pelaku usaha di Indonesia yang dibela kepentingannya oleh Pemohon dan menimbulkan kerugian bagi Pemohon serta seluruh pelaku usaha di Indonesia yang dibela kepentingannya oleh Pemohon.

E. Berkaitan dengan penyerahan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui penyedia jasa pekerja/buruh.

1. Bahwa penyerahan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui penyedia jasa pekerja/buruh dapat dilakukan berdasarkan ketentuan Undang-Undang di bidang ketenagakerjaan. Pekerjaan yang dapat diserahkan tersebut berupa:
 - Kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi; atau
 - Kegiatan jasa penunjang proses produksi.
2. Bahwa perusahaan penyedia Jasa pekerja/buruh harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - Merupakan bentuk usaha berbadan hukum dan memiliki ijin dari instansi yang bertanggungjawab bidang ketenagakerjaan;
 - Mempunyai hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, hubungan kerja tersebut dapat berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau dalam bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
 - Dalam hubungan kerja berdasarkan PKWT harus mensyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang



- objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh pada perusahaan pemberi kerja;
- Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
 - Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan selaras dengan norma ketenagakerjaan yang berlaku.
3. Bahwa apabila tidak terpenuhi ketentuan mengenai norma ketenagakerjaan berkaitan dengan penyerahan pekerjaan kepada pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dari perusahaan pemberi pekerjaan.

F. Permasalahan konstitusionalitas norma Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

1. Bahwa sesuai ketentuan Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, apabila tidak terpenuhi ketentuan mengenai norma ketenagakerjaan berkaitan dengan penyerahan pekerjaan kepada pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dari perusahaan pemberi pekerjaan;
2. Bahwa terhadap Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat perbedaan pemahaman diantara para *stake holder* bidang hubungan industrial di Indonesia baik pemerintah, pekerja/buruh dengan pengusaha;
3. Bahwa perbedaan pemahaman tersebut berkaitan dengan:
 - a. jenis-jenis pekerjaan yang dapat diserahkan melalui perusahaan pemborongan pekerjaan;
 - b. Penafsiran terhadap lembaga mana yang berwenang untuk menentukan terpenuhi atau tidaknya norma *a quo*;



c. Penafsiran mengenai mekanisme serta prosedur penegakan norma hukum apabila tidak terpenuhi syarat-syarat berkaitan dengan jenis pekerjaan yang diserahkan melalui Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja (PPJTK) dan legalitas syarat badan hukum PPJTK tersebut.

4. Bahwa perbedaan pemahaman tersebut dikarenakan adanya frasa: “demi hukum” dalam Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sekurang-kurangnya terdapat 3 (tiga) pemahaman terhadap norma *a quo*, yaitu dengan memaknai frasa: “demi hukum” dalam norma *a quo* sebagai berikut:

a. Demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan, **namun mengenai tidak terpenuhi norma kerja pada norma *a quo* perlu dibuktikan terlebih dahulu melalui gugatan perdata melalui badan peradilan yaitu Pengadilan Hubungan Industrial.** Pembuktian melalui badan peradilan diperlukan setidaknya untuk memberikan kepastian hukum bahwa suatu norma terpenuhi atau tidak terpenuhi, sekaligus memberikan kepastian hukum tentang konsekuensi-konsekuensinya yaitu hal-hal menyangkut peralihan status hubungan kerja dan khususnya berkaitan dengan perhitungan hak-hak pekerja/buruh;

b. Demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan, **namun mengenai tidak terpenuhi norma kerja pada norma *a quo* dibuktikan dengan adanya nota pengawasan dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dan selanjutnya apabila pihak perusahaan pemberi pekerjaan tidak melaksanakan nota pengawasan tersebut maka salah satu pihak dapat menyelesaikannya melalui Pengadilan Hubungan Industrial untuk memperoleh suatu hak;**

c. Demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan



kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan, namun mengenai pelanggaran norma kerja pada norma *a quo* **dibuktikan dengan adanya nota pengawasan dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dan selanjutnya tanpa proses melalui badan peradilan pekerja/buruh serta merta mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan.**

4. Bahwa akibat perbedaan pemahaman norma *a quo* mengakibatkan dalam norma *a quo* menimbulkan pelanggaran konstitusi, perselisihan dan ketidakpastian hukum;
5. Bahwa terhadap norma *a quo* yang terjadi saat ini adalah dengan adanya Nota Pemeriksaan dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dan selanjutnya **tanpa proses melalui badan peradilan pekerja/buruh bahkan sekelompok orang yang tidak mempunyai hubungan apapun dengan suatu perusahaan “mendesak” perusahaan pemberi kerja untuk melaksanakan isi Nota Pemeriksaan dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan;**
6. Bahwa “desakan” pekerja/buruh atau sekelompok orang tersebut dalam bentuk aksi masa, aksi demonstrasi, mogok kerja illegal, “pemblokiran” pintu gerbang pabrik dan sebagainya. Perbuatan tersebut tanpa melalui proses peradilan sehingga menimbulkan kerugian berupa kekacauan penegakan hukum, hilangnya rasa aman, jaminan kepastian serta perlindungan hukum, menurunnya hasil produksi, terganggunya lalu lintas pengiriman barang, menurunnya minat investasi, terganggunya stabilitas politik, ekonomi di Indonesia;
7. Bahwa pada tanggal 26 Agustus 2013 terbit Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.04/Men/VIII/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Dalam surat edaran tersebut pada Bab IV menyatakan:



“Pengawasan terhadap pelaksanaan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan dengan tahapan sebagai berikut:

1. *Pengawas ketenagakerjaan melakukan pemeriksaan ke perusahaan;*
 2. *dalam hal ditemui pelanggaran norma penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, maka pengawas ketenagakerjaan menerbitkan nota pemeriksaan yang memerintahkan perusahaan untuk melaksanakan kewajibannya sesuai peraturan perundang-undangan dalam batas waktu yang ditetapkan; dan*
 3. *apabila dalam batas waktu yang ditetapkan perusahaan tetap tidak melaksanakan kewajibannya, maka salah satu pihak dapat mengajukan penyelesaiannya melalui Pengadilan Hubungan Industrial”.*
8. Bahwa Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.04/Men/VIII/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain **sepanjang adanya Nota Pengawasan akan tetap diikuti oleh Aksi Masa oleh aktivis pekerja/buruh, sehingga penegakan hukum melalui pranata kekuasaan kehakiman akan kembali terabaikan;**
 9. Selanjutnya, surat edaran tidak bersifat mengikat kepada pihak di luar instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan, kedudukan Undang-Undang lebih tinggi dibandingkan dengan ketentuan dalam surat edaran;
 10. Bahwa selain itu, memperhatikan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.09/MEN/V/2005 tentang Tata Cara Penyampaian Laporan Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan, maka Pegawai Pengawas wajib menyampaikan laporan setiap kegiatan pelaksanaan tugas kepada atasan langsung pegawai pengawas ketenagakerjaan yang bersangkutan, tidak ditentukan



bahwa hasil pengawasan perlu disampaikan kepada serikat pekerja/buruh ataupun kepada khalayak ramai;

11. Bahwa Nota Pemeriksaan yang dikeluarkan oleh instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan bukanlah merupakan surat yang bersifat final, tidak mempunyai kekuatan eksekutorial dan tidak bersifat sebagai “anjuran” dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan;
12. Bahwa Nota Pemeriksaan dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan yang terjadi pada saat ini menimbulkan kekacauan dalam penegakan hukum, dipegang oleh serikat pekerja/buruh lain atau aktivis pekerja/buruh diluar perusahaan yang menimbulkan aksi-aksi masa;
13. Bahwa adanya frasa: “demi hukum” pada Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang terjadi selama ini mengakibatkan pelanggaran hak konstitusional Pemohon serta para anggota Pemohon yang dibela kepentingannya oleh Pemohon dan menimbulkan kerugian kontitusinal bagi Pemohon serta seluruh pelaku usaha di Indonesia yang dibela kepentingannya oleh Pemohon.

II.2. Norma Undang-Undang yang dimohonkan pengujian materil permohonan *a quo* inkonstitusional terhadap ketentuan UUD 1945.

A. Pasal 59 Ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28C ayat (2) UUD 1945 dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.

Bahwa terhadap uraian pada butir II.1 huruf A dan B di atas, serta butir II.2 huruf B dan huruf C di bawah, Pemohon mohonkan kepada Majelis Hakim Konstitusi agar dinyatakan berlaku *mutatis mutandis* sebagai satu kesatuan argumentasi hukum dalam bagian II.2 butir A ini.

1. Bahwa mengenai jenis atau sifat pekerjaan yang dapat dilangsungkan dengan PKWT selalu mengalami perkembangan sesuai dengan kebutuhan pengusaha;
2. Bahwa karakteristik dan sifat suatu pekerjaan ada yang bersifat *continue* dan ada yang bersifat temporer, sehingga hubungan



kerjapun ada yang bersifat tetap (PKWTT) dan ada yang bersifat sementara (PKWT);

3. Bahwa dikarenakan jenis atau sifat pekerjaan yang dapat dilangsungkan dengan PKWT selalu mengalami perkembangan, maka pemeriksaan terhadap terpenuhi atau tidaknya ketentuan Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dianggap perlu oleh Pemohon untuk dilakukan secara kompherensif (utuh-menyeluruh) dan pemeriksaan tersebut sangatlah kasuistis terhadap tiap-tiap perusahaan;
4. Bahwa pemeriksaan terpenuhi atau tidaknya suatu norma sebagaimana dimaksud oleh Pemohon adalah dilakukan oleh lembaga yang melaksanakan fungsi kekuasaan kehakiman dan bukan oleh pemerintah dalam hal ini instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan, hal ini dalam rangka *check and ballances* kewenangan yang dimiliki oleh tiga organ pokok kekuasaan negara dalam rangka memperoleh kepastian hukum dan keadilan;
5. Bahwa perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha berkaitan dengan terpenuhi atau tidaknya ketentuan Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perlu terlebih dahulu diselesaikan melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berlaku di Indonesia karena pada dasarnya merupakan perselisihan hak diantara pekerja/buruh dan pihak pengusaha;
6. Bahwa yang dimaksud dengan **perselisihan hak berdasarkan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial** adalah **perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;**
7. Bahwa berkaitan dengan perselisihan hak diantara pekerja/buruh dengan pengusaha akibat perbedaan pemahaman norma *a quo*



sepatutnya diselesaikan melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

8. Bahwa lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial telah dibentuk yaitu Pengadilan Hubungan Industrial sebagai pengadilan khusus yang dibentuk dilingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial;
9. Bahwa lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut telah sesuai dengan konstitusi Republik Indonesia di mana, di mana konstitusi mengatur bahwa dalam penegakan hukum dan keadilan dibentuklah pranata Kekuasaan Kehakiman;
10. Bahwa Kekuasaan Kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakan hukum dan keadilan. [*vide* : *Pasal 24 ayat (1) UUD 1945*];
11. Bahwa berdasarkan konstitusi, dinyatakan bahwa kekuasaan kehakiman dilakukan oleh Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada dibawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara dan oleh Mahkamah Konstitusi. Oleh karena itu penegakan suatu norma hukum perlulah dicapai melalui mekanisme dan prosedur yang berlaku dalam pranata kekuasaan kehakiman *in casu* dalam sengketa perselisihan hubungan industrial melalui mekanisme dan prosedur pada Pengadilan Hubungan Industrial sebagai pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri;
12. **Bahwa peran pemerintah untuk mengawasi norma ketenagakerjaan tidak dapat dijadikan “justifikasi” untuk “memvonis”, mengadili serta menghukum pengusaha;**
13. Bahwa kewenangan mengadili merupakan kewenangan lembaga yudikatif dan tidak menjadi kewenangan eksekutif (pemerintah);
14. Bahwa putusan pengadilan menjadi sesuatu yang penting dan bernilai dalam memberikan kepastian hukum, dan untuk mencegah konflik horisontal dimasyarakat khususnya akibat perbedaan pendapat diantara pekerja/buruh dengan pengusaha serta antara



pengawas pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha;

15. **Bahwa pendapat Pemohon sebagaimana diuraikan pada butir 14 (empat belas) di atas tidak dapat diwujudkan sehingga perlindungan konstitusi bagi Pemohon maupun anggota Pemohon terlanggar apabila frasa: “ demi hukum” pada Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimaknai dan/atau dipertahankan seperti pada saat ini;**
16. **Bahwa Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bukan merupakan permasalahan konstitusional norma apabila Frasa: “demi hukum” dimaknai mengenai terpenuhi atau tidaknya suatu norma setelah dibuktikan melalui pengadilan dan telah ada putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap;**
17. Bahwa tanpa adanya makna tersendiri terhadap frasa: “demi hukum” pada Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka akan menimbulkan kerugian konstitusional bagi Pemohon maupun para anggota Pemohon dikarenakan Pemohon maupun para anggota Pemohon tidak dapat memperoleh ruang untuk mendapatkan keadilan terkecuali setelah dinyatakan bersalah terlebih dahulu oleh pemerintah;
18. Bahwa kekuasaan pemerintah sebagai penyelenggara pemerintahan perlu dibatasi, terlebih mengenai “putusan” yang dikeluarkan pemerintah dalam hal ini Nota Pemeriksaan dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan tidak dapat dijadikan pedoman untuk mengadili pengusaha;
19. Bahwa Prof. Dr. Jimly Asshiddiqie, S.H. menyatakan terdapat 12 prinsip pokok Negara Hukum (*rechtstaat*) yang menyangga berdiri tegaknya satu Negara hukum (*the rules of law/rechtstaat*) dalam arti yang sebenarnya yakni:
 1. Supremasi hukum (*Supremacy of Law*);
 2. Persamaan dalam hukum (*Equality before the Law*);
 3. Asas Legalitas (*due process of law*);



4. Pembatasan kekuasaan;
 5. Organ-organ Eksekutif Independen;
 6. Peradilan bebas dan tidak memihak;
 7. Peradilan Tata Usaha Negara;
 8. Peradilan Tata Negara (*Constitutional Court*);
 9. Perlindungan Hak Asasi Manusia;
 10. Bersifat demokratis (*Democratisch Rechtstaat*);
 11. Sarana mewujudkan Tujuan Bernegara (*Welfare Rechtstaat*);
 12. Transparansi dan Kontrol Sosial.
20. Bahwa memperhatikan Negara Republik Indonesia merupakan Negara Hukum maka peraturan yang ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya mengenai perubahan status pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perlu dilaksanakan sesuai dengan ketentuan ketentuan dan mekanisme serta prosedur hukum dalam penegakan ketentuan norma hukum;
 21. Bahwa Pasal 28C ayat (2) UUD 1945 memberikan hak kepada setiap orang untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat bangsa dan negaranya;
 22. Bahwa selanjutnya Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 memberikan hak kepada setiap orang atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;
 23. Bahwa Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memberikan jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum bagi Pemohon maupun para anggota pemohon yang dibela kepentingannya oleh Pemohon dikarenakan adanya frasa: “demi hukum” dalam pasal *a quo*;
 24. Bahwa frasa: “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah bertentangan dengan UUD 1945, sepanjang frasa: “demi hukum” tersebut tidak



dimaknai setelah adanya putusan berkekuatan hukum tetap dari badan yang melaksanakan fungsi berkaitan dengan kekuasaan kehakiman, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri.

B. Pasal 65 Ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28C ayat (2) UUD 1945 dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.

Bahwa terhadap uraian pada butir II.1 huruf C dan D di atas, serta butir II.2 huruf A di atas dan butir II.2 huruf C di bawah, Pemohon mohonkan kepada Majelis Hakim Konstitusi agar dinyatakan berlaku *mutatis mutandis* sebagai satu kesatuan argumentasi hukum dalam bagian butir II.2 huruf B ini.

1. Bahwa Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011 telah memberikan perlindungan konstitusional terhadap pekerja/buruh dari perusahaan yang menerima penyerahan pekerjaan;
2. Bahwa menurut Mahkamah Konstitusi, pekerja/buruh yang melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan *outsourcing* tidak boleh kehilangan hak-haknya yang dilindungi oleh konstitusi. Untuk itu, perlindungan terhadap masa kerja terhadap pekerja/buruh haruslah diperhitungkan;
3. Bahwa ketentuan Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimaksudkan sebagai sanksi atau akibat hukum dari terpenuhinya ketentuan ayat-ayat dalam pasal *a quo* akan tetapi dikarenakan adanya frasa: “demi hukum” pada pasal *a quo* maka tata cara, prosedur dan mekanisme penegakkan hukumnya menjadi tidak memberikan jaminan kepastian hukum dan keadilan bagi Pemohon maupun anggota Pemohon;
4. Bahwa untuk memberikan jaminan perlindungan serta kepastian hukum, mengenai terpenuhi atau tidaknya ketentuan Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta mengenai perubahan status hubungan pekerja/buruh dengan pihak pengusaha, perlu dilakukan dengan menggunakan perspektif hukum yaitu memastikan terpenuhi atau tidak terpenuhinya norma



a quo melalui tata cara, mekanisme dan prosedur yang berlaku dalam pranata kekuasaan kehakiman;

5. **Bahwa fakta yang terjadi saat ini tidak terpenuhinya ketentuan Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dilakukan melalui tata cara, mekanisme dan prosedur hukum. Melainkan dengan terbitnya Nota Pemeriksaan dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan;**
6. Bahwa Nota Pemeriksaan tersebut tidak didasarkan pada keadilan dan isinya dibantah oleh pengusaha bahkan tidak menutup kemungkinan juga dibantah isinya oleh pekerja/buruh dalam perusahaan, sehingga mengakibatkan perselisihan antara pekerja/buruh menjadi semakin besar;
7. Bahwa Nota Pengawasan yang isinya “menguntungkan” pekerja/buruh atau diterbitkan atas “tekanan” pekerja/buruh kemudian digunakan oleh orang-orang atau serikat pekerja/buruh diluar perusahaan sebagai alasan untuk menekan dan memaksa untuk melaksanakan isi Nota Pengawasan yaitu mengangkat karyawan yang bekerja pada perusahaan yang menerima sebagian pelaksanaan pekerjaan (*vendor*) menjadi karyawan pada perusahaan pemberi pekerjaan;
8. **Bahwa selanjutnya, dengan tidak dilakukannya prosedur dan mekanisme hukum melalui pranata Kekuasaan Kehakiman, maka konflik dan pemaksaan kehendak dari salah satu pihak, khususnya berkaitan dengan pelaksanaan perubahan status hubungan kerja dan hak-hak normatif, terlebih khusus berkaitan dengan perhitungan masa kerja, semakin lama terselesaikan dan menjadi konflik yang sangat besar dan berdampak luas pada seluruh sektor kegiatan usaha, ekonomi, politik, sosial dan budaya;**
9. Bahwa terhadap **pekerja/buruh yang semula mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan penerima pekerjaan pemborongan sudah dilindungi hak konstitusionalnya, baik yang diatur dalam peraturan perundang-undangan maupun yang**



diundangkan kemudian berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011;

10. Bahwa dengan beralihnya status hubungan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tanpa ada putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap telah menimbulkan ketidakpastian hukum dalam perhitungan masa kerja serta hak-hak lainnya baik bagi pekerja maupun pengusaha;
11. Bahwa yang terjadi pada saat ini dengan kekuatan masa pekerja/buruh yang begitu besar, pihak perusahaan pemberi pekerjaan dimintai pemenuhan kewajiban oleh pekerja/buruh, **sementara pekerja/buruh mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan penerima pekerja;**
12. Bahwa ketidakpastian hukum terhadap Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengakibatkan terlanggarnya hak konstitusi berupa hak untuk membangun (*right to develop*), hak atas jaminan kepastian dan perlindungan hukum;
13. Bahwa ketidakpastian hukum tersebut muncul dikarenakan adanya frasa: “demi hukum” dalam norma tersebut;
14. Bahwa memperhatikan Negara Republik Indonesia merupakan Negara Hukum maka peraturan yang ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya mengenai terpenuhi atau tidaknya suatu norma dan akibat hukum berupa perubahan status pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perlu dilaksanakan dengan menggunakan perspektif hukum dan keadilan, mengedepankan asas praduga tidak bersalah, asas persamaan di hadapan hukum, asas hukum pembuktian, dan keadilan;
15. Bahwa Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memberikan jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di



hadapan hukum bagi Pemohon maupun para anggota Pemohon dikarenakan adanya frasa: “demi hukum” dalam pasal *a quo*;

16. Bahwa frasa: “demi hukum” dalam Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah bertentangan dengan UUD 1945, sepanjang frasa: “demi hukum” tersebut tidak dimaknai setelah adanya putusan berkekuatan hukum tetap dari badan yang melaksanakan fungsi berkaitan dengan kekuasaan kehakiman, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri.

C. Pasal 66 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28C ayat (2) UUD 1945 dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.

Bahwa terhadap uraian pada butir II.1 huruf E dan huruf F di atas serta uraian pada butir II.2 huruf A dan B di atas, Pemohon mohonkan kepada Majelis Hakim Konstitusi agar dinyatakan berlaku *mutatis mutandis* sebagai satu kesatuan argumentasi hukum dalam bagian butir II.2 huruf C ini.

1. Bahwa Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memberikan jaminan kepastian hukum dan keadilan, serta tidak mencerminkan keadaan yang layak dalam tatanan sosial di masyarakat dikarenakan adanya perbedaan pemahaman terhadap norma *a quo*. Perbedaan pemahaman diantara para *stake holder* bidang hubungan industiral dikarenakan terdapat frasa: “demi hukum” pada norma *a quo* yang berakibat perbedaan dalam menentukan lembaga mana yang berwenang dalam menentukan terpenuhi atau tidaknya norma *a quo* serta perbedaan persepsi dalam mengedepankan serta menjunjung tinggi hukum dan keadilan;
2. Bahwa Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada faktanya saat ini di lakukan dengan pemeriksaan kepada perusahaan oleh instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan. Selanjutnya hasil pemeriksaan dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan tersebut selain diterima oleh pengusaha juga



diterima oleh pihak pekerja/buruh bahkan serikat pekerja lain atau diluar perusahaan;

3. Bahwa selanjutnya nota pemeriksaan dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dipergunakan oleh pekerja/buruh sebagai alat untuk “memaksa” dan “mendesak” pengusaha apabila dalam surat tersebut “dianggap telah terjadi dugaan pelanggaran norma *a quo*”;
4. Bahwa Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011 telah memberikan perlindungan konstitusional terhadap pekerja/buruh dari perusahaan yang menerima penyerahan pekerjaan;
5. Bahwa perlindungan konstitusional yang diberikan kepada pekerja/buruh tersebut tidak mengeliminir esensi mengenai hak-hak pekerja/buruh baik berkaitan dengan kesempatan untuk tetap memperoleh pekerjaan maupun hak-hak lainnya termasuk perhitungan masa kerja;
6. Bahwa mengenai peralihan status pekerja tersebut, seharusnya dalam ketentuan Undang-Undang dapat diperoleh paradigma hukum yaitu adanya mekanisme dan prosedur hukum yang berlaku dalam hal terjadi perselisihan hubungan industrial;
7. Bahwa perselisihan antara pekerja/buruh dengan perusahaan berkaitan dengan terpenuhi atau tidaknya ketentuan Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada dasarnya merupakan perselisihan hak diantara pekerja/buruh yang melibatkan dengan perusahaan baik perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh maupun perusahaan pemberi pekerjaan;
8. Bahwa yang dimaksud dengan perselisihan hak berdasarkan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
9. Bahwa berkaitan dengan perselisihan hak diantara pekerja/buruh dengan pengusaha akibat perbedaan penafsiran norma *a quo* harus



diselesaikan melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

10. Bahwa lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial telah dibentuk yaitu pengadilan hubungan industrial sebagai pengadilan khusus yang dibentuk dilingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial;
11. Bahwa lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut telah sesuai dengan konstitusi Republik Indonesia di mana, di mana konstitusi mengatur bahwa dalam penegakan hukum dan keadilan dibentuklah pranata Kekuasaan Kehakiman;
12. Bahwa Kekuasaan Kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakan hukum dan keadilan. [*vide : Pasal 24 ayat (1) UUD 1945*];
13. Bahwa berdasarkan konstitusi, dinyatakan bahwa kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada dibawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi. Oleh karena itu penegakan suatu norma hukum perlulah dicapai melalui mekanisme dan prosedur yang berlaku dalam pranata kekuasaan kehakiman *in casu* dalam sengketa perselisihan hubungan industrial melalui tata cara sesuai mekanisme dan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
14. Bahwa peran pemerintah untuk mengawasi norma ketenagakerjaan tidak dapat dijadikan "*justifikasi*" untuk mengadili serta menghukum pengusaha;
15. Bahwa kewenangan mengadili dan/atau menyatakan dilanggar atau tidaknya suatu norma peraturan perundang-undangan merupakan kewenangan lembaga yudikatif dan tidak menjadi kewenangan eksekutif (pemerintah);
16. Bahwa adanya putusan pengadilan sesuai tata cara, prosedur dan mekanisme hukum menjadi sesuatu yang penting dan bernilai dalam memberikan kepastian hukum, dan untuk mencegah konflik horisontal



- dimasyarakat khususnya akibat perbedaan pendapat diantara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam implementasi norma *a quo*;
17. Bahwa peran pemerintah sebagai penyelenggara pemerintahan perlu dibatasi, terlebih mengenai Nota Pemeriksaan Dinas dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan tidak mempunyai sifat sebagai keputusan dari Pejabat Tata Usaha Negara;
 18. Bahwa memperhatikan Negara Republik Indonesia merupakan Negara Hukum maka peraturan yang ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya mengenai kewenangan mengadili terpenuhi atau tidaknya suatu norma dalam permohonan *a quo* serta perubahan status pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bukanlah merupakan kewenangan pemerintah dalam hal ini instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan;
 19. Bahwa dalam rangka memberikan perlindungan konstitusi perlu adanya Putusan Pengadilan yang telah memperoleh Kekuatan Hukum Tetap mengenai terpenuhi atau tidak terpenuhinya ketentuan pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 20. Bahwa Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memberikan jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum bagi Pemohon maupun para anggota Pemohon yang dibela kepentingannya oleh Pemohon dikarenakan adanya frasa: “demi hukum” dalam pasal *a quo*;
 21. Bahwa frasa: “demi hukum” dalam Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah bertentangan dengan UUD 1945, sepanjang frasa: “demi hukum” tersebut tidak dimaknai setelah adanya putusan berkekuatan hukum tetap dari badan yang melaksanakan fungsi berkaitan dengan kekuasaan kehakiman, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri.



III. Kesimpulan

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Mahkamah Konstitusi berwenang untuk mengadili permohonan *a quo*;
2. Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan *a quo*;
3. Permohonan Pemohon dalam pengujian pasal-pasal *a quo* beralasan menurut hukum dan tidak terqualifikasi sebagai permohonan yang *nebis in idem*, dikarenakan hal-hal sebagai berikut:
 - a. Dalam permohonan *a quo* menggunakan materi muatan pasal yang berbeda dalam UUD 1945 dengan permohonan sebelumnya;
 - b. Permohonan *a quo* mempunyai maksud dan tujuan berbeda dengan permohonan sebelumnya;
 - c. Negara Republik Indonesia menjamin hak warga negara untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat bangsa dan negaranya sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 28C ayat (2) UUD 1945;
 - d. Negara Republik Indonesia menjamin hak warga negara atas pengakuan, jaminan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum sebagaimana diamanatkan dalam pasal 28D ayat (1) UUD 1945;
 - e. Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *junctis* Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berupaya untuk memberikan perlindungan terhadap para pekerja/buruh, namun dalam norma hukum tersebut tidak memberikan jaminan hak untuk membangun (*right to develop*) kesadaran hukum masyarakat, tidak memberikan kepastian hukum bagi Pemohon maupun para anggota Pemohon yang diwakili kepentingannya oleh Pemohon;
 - f. Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor



13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *junctis* Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memberikan jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum bagi Pemohon maupun para anggota pemohon yang dibela kepentingannya oleh Pemohon dikarenakan adanya frasa: “demi hukum” dalam pasal-pasal *a quo*;

g. Bahwa “penilaian terhadap terpenuhi atau tidaknya suatu norma” tidak dapat dilakukan oleh Pemerintah dalam hal ini instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan melainkan perlu dilakukan oleh pranata kekuasaan kehakiman yang dibentuk untuk menegakkan hukum dan keadilan sebagaimana amanat konstitusi;

h. Agar tidak terlanggar hak konstitusional Pemohon berupa hak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat bangsa dan negaranya sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 28C ayat (2) UUD 1945 dan hak untuk memperoleh jaminan, perlindungan dan kepastian hukum sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, maka ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *junctis* Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan **diperlukan pembuktian terlebih dahulu terhadap terpenuhi atau tidak terpenuhinya ketentuan pasal-pasal lain** yang terdapat dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *junctis* Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melalui lembaga peradilan sebagai pengembalian Kekuasaan Kehakiman berdasarkan UUD 1945, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri. Hal ini sesuai amanat



konstitusi bahwa Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah Negara Hukum;

- i. Bahwa frasa: “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, frasa: “demi hukum” dalam Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, frasa: “demi hukum” dalam Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah bertentangan dengan UUD 1945, sepanjang frasa: “demi hukum” tersebut tidak dimaknai setelah adanya putusan berkekuatan hukum tetap dari badan yang melaksanakan fungsi berkaitan dengan kekuasaan kehakiman, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri.

IV. Permohonan

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan di atas dan bukti-bukti terlampir dengan perbaikan pengantar bukti surat Pemohon tertanggal hari ini, dengan ini Pemohon memohon kepada Majelis Hakim Konstitusi Yang Terhormat agar berkenan memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menerima dan mengabulkan Permohonan Uji Materiil (*Judicial Review*) Pemohon untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (konstitusional bersyarat) sepanjang frasa: “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut tidak dimaknai setelah adanya putusan berkekuatan hukum tetap dari badan yang melaksanakan fungsi berkaitan dengan kekuasaan kehakiman, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri;
3. Menyatakan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat (Konstitusional bersyarat) sepanjang frasa: “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut tidak dimaknai setelah adanya



putusan berkekuatan hukum tetap dari badan yang melaksanakan fungsi berkaitan dengan kekuasaan kehakiman, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri;

4. Menyatakan Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (konstitusional bersyarat) sepanjang frasa: “demi hukum” dalam Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut tidak dimaknai setelah adanya putusan berkekuatan hukum tetap dari badan yang melaksanakan fungsi berkaitan dengan kekuasaan kehakiman, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri;
5. Menyatakan Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat (Konstitusional bersyarat) sepanjang frasa: “demi hukum” dalam Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut tidak dimaknai setelah adanya putusan berkekuatan hukum tetap dari badan yang melaksanakan fungsi berkaitan dengan kekuasaan kehakiman, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri;
6. Menyatakan Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (konstitusional bersyarat) sepanjang frasa: “demi hukum” dalam Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut tidak dimaknai setelah adanya putusan berkekuatan hukum tetap dari badan yang melaksanakan fungsi berkaitan dengan kekuasaan kehakiman, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri;
7. Menyatakan Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat (Konstitusional bersyarat) sepanjang frasa: “demi hukum” dalam Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut tidak dimaknai setelah adanya



putusan berkekuatan hukum tetap dari badan yang melaksanakan fungsi berkaitan dengan kekuasaan kehakiman, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri;

8. Memerintahkan agar putusan ini diumumkan dalam lembaran Berita Negara Republik Indonesia selambat-lambatnya dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sejak putusan diucapkan.

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

[2.2] Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalilnya, Pemohon mengajukan alat bukti surat/tulisan yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-34, sebagai berikut:

1. Bukti P-1: Fotokopi Undang-Undang Dasar 1945 (UUD1945);
2. Bukti P-2: Fotokopi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Bukti P-3: Fotokopi Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi;
4. Bukti P-4: Fotokopi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi;
5. Bukti P-4a: Fotokopi Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi;
6. Bukti P-5: Fotokopi Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman;
7. Bukti P-6: Fotokopi Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;
8. Bukti P-7: Fotokopi Berita Negara Republik Indonesia Nomor 10/Perk Tahun 2012, Tambahan Berita Negara Republik Indonesia Tanggal 6/3-2012 Nomor 19;
9. Bukti P-8: Fotokopi Surat Keputusan Dewan Pengurus Pusat Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Nomor 449A/DPN/1.1/1B/IX/2012 tentang Pergantian Antar Waktu



Dewan Pengurus Pusat Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), tanggal 24 September 2012;

10. Bukti P-9: Fotokopi Kartu Tanda Penduduk atas nama Sofjan Wanandi;
11. Bukti P-10: Fotokopi Kartu Tanda Penduduk atas nama Suryadi Sasmita;
12. Bukti P-11: Fotokopi Nota Pemeriksaan, dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang Nomor 566/3820/BPKK, tanggal 30 Juli 2013;
13. Bukti P-12: Fotokopi Nota Pemeriksaan, dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang Nomor 566/1534/BPKK, tanggal 01-04-2013;
14. Bukti P-13: Fotokopi Nota Peringatan II, dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang Nomor 566/2127/BPKK, tanggal 26 April 2013;
15. Bukti P-14: Fotokopi Pemberitahuan Pemeriksaan di Bidang Ketenagakerjaan, dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang Nomor 566/2579/BPKK/2013, tanggal 29 Mei 2013;
16. Bukti P-15: Fotokopi Nota Pemeriksaan, dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang Nomor 566/616/PKTK, tanggal 31 Januari 2013;
17. Bukti P-16: Fotokopi Nota Pemeriksaan, dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang Nomor 566/3226/PKTK, tanggal 5 November 2012;
18. Bukti P-17: Fotokopi Nota Pemeriksaan, dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang Nomor 566/2192/BPKK, tanggal 15 Mei 2013;
19. Bukti P-18: Fotokopi Artikel Aksi Pekerja Menyegel Kantor DPRD Karawang.
 Diunduh dari: <http://pasundanekspres.co.id/karawang/8189-buruh-ppmi-segel-kantor-dprd>;
20. Bukti P-19: Fotokopi Siaran Pers Aksi Unjuk Rasa Karyawan PT. Indofarma Tbk-Bekasi.
 Diunduh dari: <http://fspmi.or.id/siaran-pers-mogok-kerja-karyawan-pt-indofarma-tbk.html>;



21. Bukti P-20: Fotokopi Artikel Aksi Pekerja/Buruh untuk Memboikot Produk Unilever.
Diunduh dari: <http://www.beritasatu.com/bisnis/90018-buruh-bekasi-usulkan-boikot-produk-unilever.html>;
22. Bukti P-21: Fotokopi Pemberitaan mengenai “Perusahaan Nakal di Karawang Versi ABK”
Diunduh dari:
<https://m.facebook.com/karawangID/posts/10151627157102733>;
23. Bukti P-22: Fotokopi Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.09/MEN/V/2005 tentang Tata Cara Penyampaian Laporan Pelaksanaan Pengawas Ketenagakerjaan;
24. Bukti P-23: Fotokopi Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh;
25. Bukti P-24: Fotokopi Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.220/MEN/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain;
26. Bukti P-25: Fotokopi Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain;
27. Bukti P-26: Fotokopi Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.04/MEN/VIII/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain;
28. Bukti P-27: Fotokopi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
29. Bukti P-28: Fotokopi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-



- IX/2011;
30. Bukti P-29: Fotokopi Pemberitahuan aksi unjuk rasa oleh FSPMI tanggal 20 Mei 2013;
 31. Bukti P-30: Fotokopi Pemberitahuan Unjuk Rasa Tahap I oleh Aliansi Besar Karawang (ABK) tanggal 27 April 2013;
 32. Bukti P-31: Fotokopi Pemberitahuan Unjuk Rasa tahap II oleh Aliansi Besar Karawang (ABK) tanggal 16 Mei 2013;
 33. Bukti P-32: Fotokopi Pemberitahuan Unjuk Rasa Tahap III oleh Aliansi Besar Karawang (ABK) tanggal 19 Juni 2013;
 34. Bukti P-33: Fotokopi Pemberitahuan Unjuk Rasa Tahap IV oleh Aliansi Besar Karawang (ABK) tanggal 11 Juli 2013;
 35. Bukti P-34: Fotokopi Pemberitahuan Unjuk Rasa Tahap V oleh Aliansi Besar Karawang (ABK), tanggal 16 Oktober 2013.

Selain itu, para Pemohon mengajukan dua orang ahli yang telah didengar keterangannya dalam persidangan Mahkamah pada tanggal 23 Januari 2014, yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

1. Prof. Payaman J. Simanjuntak, APU.

- Bahwa sampai sekarang masih ada masalah yang timbul dalam hubungan industrial di Indonesia. Faktornya antara lain, *Pertama*, bisa saja karena kurangnya komitmen dari para pelaku untuk melaksanakan sesuai dengan peraturan perundangan. Para pelaku dalam hal ini, pertama adalah pengusaha dan kedua adalah para pekerja dan serikat pekerja, ketiga bisa juga karena kelemahan pemerintah dalam hal memberikan pembimbingan, dan penyuluhan dalam rangka penegakan hukum. Kelompok yang kedua bisa saja dalam peraturan perundangan yang tidak konsisten satu dengan lain. Misalnya, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, walaupun menurut para pembuat Undang-Undang sudah sempurna, ternyata sudah beberapa kali diuji materi dan sudah diadakan beberapa kali penyempurnaan, antara lain dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PUU-XI/ 2003 (Putusan MK) menyangkut Pasal 158 tentang PHK atas pekerja yang melakukan kesalahan berat, yang semula boleh langsung dinyatakan oleh pengusaha, tetapi oleh Putusan MK, dinyatakan bahwa



apakah itu suatu perlakuan kesalahan berat atau tidak, harus ditetapkan oleh pengadilan.

- Kemudian dalam Putusan MK Nomor 115/PUU-VI/2009 menyangkut Pasal 120 tentang jumlah serikat pekerja yang berhak menjadi tim perunding di suatu perusahaan, yang semula kalau sudah ada satu atau dua serikat pekerja dan mempunyai anggota lebih dari 50%, sudah boleh sendiri atau bersama-sama untuk melakukan perundingan dengan pengusaha. Oleh Mahkamah Konstitusi sudah diamandemen dan dinyatakan bahwa kalau memang ada tiga atau lebih serikat pekerja, mereka harus diikutsertakan sepanjang bahwa anggotanya sudah melebihi 10%.
- Selanjutnya dalam Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 menyangkut Pasal 65 dan Pasal 66 tentang penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain atau yang biasa kenal dengan *outsourcing* sudah amandemen dan dinyatakan bahwa peraturan perundangan yang sudah ada, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 masih ada hal-hal yang perlu disempurnakan.
- Tujuan dari pengawasan adalah untuk memastikan bahwa peraturan perundangan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundangan yang dimaksud. Mekanismenya adalah bahwa pengawas dapat melakukan analisis berdasarkan pelaporan yang diterima. Dalam Undang-Undang disebutkan bahwa setiap perusahaan akan menyampaikan laporan tahunan. Berdasarkan pelaporan tersebut maka pemerintah dalam hal ini pengawas, dapat melihat jika ada kekurangan/kelemahan dalam pelaksanaan sehari-hari dari peraturan perundangan tersebut. Pemerintah dalam hal ini pengawas, bisa juga memperoleh informasi dari pihak lain, antara lain pekerja. Jadi, kalau ada informasi dari pekerja, maka itu boleh ditindaklanjuti oleh pengawas. Kemudian bisa saja masyarakat menyampaikan persepsi mereka atau dugaan mereka bahwa ada peraturan perundangan yang tidak dilaksanakan oleh satu perusahaan. Dengan pelaporan atau informasi tersebut, maka pemerintah dalam hal ini pengawas, akan melakukan atau membuat tindak lanjut untuk meneliti apakah betul satu perusahaan tidak melakukan sepenuhnya mengenai peraturan perundangan yang dimaksud. Kemudian hasil dari pemeriksaan tersebut akan disampaikan atau disusun dalam bentuk nota pengawasan.



Dalam hal ini, nota pengawasan tersebut akan disampaikan sebagai pelaporan.

- Bahwa di lingkungan tenaga kerja ada pegawai penyidik yang melakukan tugas yang sebagian merupakan dari tugas kepolisian secara khusus yang disebutkan PPNS. Dalam rangka menindaklanjuti tugas tersebut maka mereka boleh melakukan penyidikan untuk memastikan apakah ada kekeliruan atau pelanggaran atau hal yang tidak dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundangan dan semuanya disusun dalam bentuk nota pengawasan.
- Sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku, nota pengawasan tersebut disampaikan kepada atasannya langsung karena bersifat rahasia, tidak boleh disampaikan kepada siapa-siapa, termasuk kepada pekerja dan masyarakat. Nota pengawasan tersebut dilakukan tindak lanjut untuk disampaikan kepada perusahaan yang bersangkutan, termasuk kepada atasannya untuk tindak lanjutnya.
- Jika seorang pengawas menyalahi ketentuan dan ada keberatan dari pengusaha maka pengusaha akan meminta kepada atasannya supaya diberikan tindakan disiplin atau di-PTUN-kan. Nota pengawasan bukan bersifat final. Nota pengawasan merupakan satu petunjuk kepada perusahaan untuk melakukan beberapa ketentuan dalam peraturan perundangan. Jika terjadi perbedaan pendapat antara pengusaha dan pengawas maka perlu dibuktikan melalui pengadilan, termasuk istilah *demi hukum*.

2. Atje, S.H., M. H.

- Bahwa yang dimohonkan oleh Pemohon kepada Mahkamah Konstitusi adalah mengenai Uji Materiil Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai frasa *demi hukum* terhadap Undang-Undang Dasar 1945.
- Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi, "Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6), maka *demi hukum* menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu."



- Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi, “Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka *demi hukum* status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.”
- Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi, “Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d, serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka *demi hukum* status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.”, Mengingat bahwa:
 - a. Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen ke-4 yang menyatakan bahwa Negara Indonesia adalah negara hukum.
 - b. Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen ke-4 menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil, serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.
 - c. Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.
 - d. Pedoman pelaksanaan hubungan industrial Pancasila yang diterbitkan oleh kementerian. Dulu istilahnya Departemen Tenaga Kerja, menetapkan ciri-ciri khusus hubungan industrial yang berdasarkan Pancasila, antara lain:
 - 1) Adanya tujuan yang sama antara pekerja dan pengusaha untuk memajukan perusahaan.
 - 2) Adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja dengan hak dan kewajiban pengusaha.
 - e. Keseimbangan tersebut dicapai atas dasar keadilan, pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil, serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.
- Berdasarkan landasan pemikiran tersebut di atas, adanya frasa *demi hukum* dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak



mencerminkan adanya keseimbangan karena tidak ada pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil, serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. Pengusaha tidak diberi kesempatan untuk membela diri. Oleh karena itu, dengan menyitir pendapat Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 dan tersurat pada halaman 38 yang menyatakan bahwa jika terjadi pelanggaran terhadap Pasal 59 Undang-Undang *a quo*, hal itu merupakan persoalan implementasi dan bukan merupakan persoalan konstiusionalitas norma yang dapat diajukan gugatan secara perdata ke peradilan lain.

- Ahli berpendapat bahwa terhadap norma tersebut, tidak hanya berkaitan dengan implementasi, tetapi masalah konstiusional norma karena norma tersebut tidak memberi jaminan kepastian hukum dan keadilan. Khususnya berkaitan dengan otoritas para pihak dalam membuktikan terpenuhi atau tidaknya suatu norma dalam Pasal 59, maka Saksi berpendapat bahwa demi keseimbangan untuk penegakan ketertiban guna mencapai keadilan, frasa *demi hukum* yang tersurat dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sebelum ada putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap.
- Putusan pengadilan merupakan bagian dari pranata kekuasaan kehakiman guna penegakan hukum dan keadilan sebagai amanat konstitusi, sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 24 ayat (1) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang berbunyi, Pasal 24 ayat (1) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 sebagai berikut. "Kekuasaan kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan."

[2.3] Menimbang bahwa terhadap permohonan Pemohon, Presiden menyampaikan keterangan lisan yang disampaikan dalam persidangan tanggal 8 Januari 2014 yang kemudian dilengkapi dengan keterangan tertulis yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 29 Januari 2014, yang pada pokoknya sebagai berikut:



I. POKOK PERMOHONAN PEMOHON

1. Bahwa menurut para Pemohon, frasa "demi hukum" yang terdapat pada Pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan tidak memberikan kepastian hukum dan jaminan keadilan bagi anggota Pemohon karena menimbulkan pemahaman yang berbeda antara Pemerintah, Pengusaha dan Buruh sehingga bertentangan dengan Pasal 24 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) UUD 1945.
2. Bahwa menurut para Pemohon, frasa "demi hukum" yang terdapat pada Pasal 65 ayat (8) UU Ketenagakerjaan tidak memberikan kepastian hukum dan jaminan keadilan bagi anggota Pemohon karena menimbulkan pemahaman yang berbeda antara Pemerintah, Pengusaha dan Buruh sehingga bertentangan dengan Pasal 28C ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 dan perlu diberikan suatu persyaratan atau makna tersendiri yakni setelah adanya putusan Pengadilan Hubungan Industrial.
3. Bahwa menurut para Pemohon, frasa "demi hukum" yang terdapat pada Pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan tidak memberikan kepastian hukum dan jaminan keadilan bagi anggota Pemohon karena menimbulkan pemahaman yang berbeda antara Pemerintah, Pengusaha dan Buruh sehingga bertentangan dengan Pasal 28C ayat (2) UUD 1945.

II. KEDUDUKAN HUKUM (*LEGAL STANDING*) PEMOHON.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011, menyatakan bahwa Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang, yaitu:

- a. perorangan warga negara Indonesia;
- b. kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang;
- c. badan hukum publik atau privat; atau
- d. lembaga negara.

Ketentuan di atas dipertegas dalam penjelasannya, bahwa yang dimaksud dengan "hak konstitusional" adalah hak-hak yang diatur dalam Undang-Undang



Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, maka terlebih dahulu harus menjelaskan dan membuktikan:

- a. Kualifikasinya dalam permohonan *a quo* sebagaimana disebut dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011;
- b. Hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dalam kualifikasi dimaksud yang dianggap telah dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang diuji;
- c. Kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon sebagai akibat berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian.

Lebih lanjut Mahkamah Konstitusi telah memberikan pengertian dan batasan kumulatif tentang kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang timbul karena berlakunya suatu Undang-Undang menurut Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (vide putusan Nomor 006/PUU-111/2005 dan putusan-putusan berikutnya), harus memenuhi 5 (lima) syarat yaitu:

- a. adanya hak konstitusional Pemohon yang diberikan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945;
- b. bahwa hak konstitusional Pemohon tersebut dianggap oleh Pemohon telah dirugikan oleh suatu Undang-Undang yang diuji;
- c. bahwa kerugian konstitusional Pemohon yang dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
- d. adanya hubungan sebab akibat (*causal verband*) 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.

Berdasarkan hal tersebut di atas, menurut pemerintah, para Pemohon tidak mempunyai kedudukan hukum (*legal standing*), sebagaimana yang ditentukan oleh Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011, maupun berdasarkan putusan-putusan Mahkamah Konstitusi terdahulu (vide Putusan Nomor 006/PUU-III/2005 dan Putusan Nomor 11/PUU-V/2007).



III. PENJELASAN PEMERINTAH TERHADAP MATERI YANG DIMOHONKAN OLEH PEMOHON

Sebelum Pemerintah memberikan penjelasan terhadap materi yang dimohonkan oleh Pemohon. Pemerintah akan menyampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa terhadap materi ketentuan Pasal 59, Pasal 65 dan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan, telah diperiksa, diadili, dan diputus oleh Mahkamah Konstitusi dalam 2 (dua) putusan yaitu Putusan 12/PUU-I/2003 dan Putusan Nomor 27/PUU-1X/2011.

Sesuai ketentuan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011, bahwa terhadap materi muatan, bagian pasal, maupun ayat Undang-Undang yang pernah dimohonkan untuk diuji tidak dapat diajukan permohonan kembali (*ne bis in idem*), walaupun sebagaimana ditentukan dalam ketentuan Pasal 42 Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 6 Tahun 2005 tentang Pedoman Beracara Dalam Pengujian Undang-Undang, yang menyatakan bahwa terhadap materi muatan norma yang pernah dimohonkan untuk diuji dapat dimohonkan pengujian kembali, asalkan permohonannya menggunakan batu uji pasal-pasal dalam UUD 1945 yang berbeda dengan permohonan sebelumnya.

Menurut Pemerintah, permohonan pengujian yang dimohonkan oleh Pemohon saat ini (APINDO), seolah-olah memiliki alasan kerugian konstitusional yang berbeda dengan permohonan terdahulu, juga batu uji dalam pasal-pasal UUD 1945 yang dijadikan alasan oleh Pemohon dibuat berbeda, namun demikian pada dasarnya memiliki kesamaan maksud dan tujuan dengan permohonan terdahulu (*vide* Pertimbangan dan Pendapat Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 27/PUU-1X/2011).

2. Terhadap anggapan Pemohon yang menyatakan ketentuan frasa "demi hukum" yang terdapat pada Pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan dianggap tidak memberikan kepastian hukum dan jaminan keadilan bagi anggota Pemohon karena menimbulkan pemahaman yang berbeda antara Pemerintah, Pengusaha dan Buruh sehingga bertentangan dengan Pasal 24 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) UUD 1945. Pemerintah memberikan penjelasan sebagai berikut:



- a. Bahwa jenis perjanjian kerja dalam hubungan kerja ada 2 (dua) macam, yaitu perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu (PKWTT).
- b. Bahwa PKWT hanya dapat dibuat (diperjanjikan) untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yakni:
 - 1) pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
 - 2) pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
 - 3) pekerjaan yang bersifat musiman.
 - 4) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan, dan bersifat tidak tetap. [Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan].
- c. Bahwa PKWT tidak dapat diperjanjikan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam 1 (satu) perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman [Pasal 59 ayat (2) dan penjelasannya UU Ketenagakerjaan].
- d. Bahwa PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan (diperjanjikan) untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) tahun [Pasal 59 ayat (4) UU Ketenagakerjaan].
- e. Bahwa pengusaha yang bermaksud memperpanjang PKWT tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan [Pasal 59 ayat (5) UU Ketenagakerjaan].
- f. Pembaruan PKWT hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya PKWT yang lama, pembaruan PKWT ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

Sehingga menurut Pemerintah, dalam memahami ketentuan yang dimohonkan untuk diuji tidak diartikan secara sepotong-potong (*parsial*) tetapi harus secara runtut memaknai ketentuan tersebut secara lengkap (komprehensif).

Bahwa perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan pekerja/buruh adalah merupakan suatu perjanjian yang harus memenuhi syarat-syarat



ketentuan dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan dan KUHPerdata khususnya Pasal 1320 *juncto* Pasal 1338 KUHPerdata.

Bahwa syarat sahnya perjanjian, termasuk perjanjian kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata, adalah:

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- c. Suatu hal tertentu;
- d. Suatu sebab yang halal.

Bahwa tidak terpenuhinya syarat sahnya perjanjian sebagaimana huruf a dan huruf b, maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan (*voidable*), sedangkan tidak terpenuhinya syarat huruf c dan huruf d maka perjanjian tersebut batal demi hukum (*null and void*).

Bahwa salah satu syarat sahnya perjanjian termasuk perjanjian kerja adalah adanya *causa* atau sebab yang halal. Suatu sebab atau *causa* adalah terlarang apabila dilarang oleh Undang-Undang atau apabila berlawanan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum [Pasal 1337 KUHPerdata].

Dengan demikian, apabila pengusaha membuat perjanjian termasuk perjanjian kerja yang tidak memenuhi suatu sebab yang halal (melanggar peraturan perundang-undangan), maka perjanjian tersebut batal demi hukum. Dalam kaitan ini jika pengusaha tersebut juga melanggar Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6), maka perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tersebut batal demi hukum dan dengan sendirinya demi hukum berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, menurut Pemerintah ketentuan Pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan, khususnya frasa "demi hukum" justru untuk memberikan kepastian hukum dan keadilan bagi pekerja/buruh maupun pengusaha itu sendiri, karena itu menurut Pemerintah tidak diperlukan lagi pembuktian dan putusan pengadilan.

Dengan perkataan lain, jika Pemohon ingin terhindar dari ketentuan Pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan maka menurut Pemerintah, Pemohon wajib mematuhi dan melaksanakan ketentuan Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) UU Ketenagakerjaan.

3. Bahwa terhadap anggapan Pemohon yang menyatakan frasa "demi hukum" yang terdapat pada Pasal 65 ayat (8) UU Ketenagakerjaan dianggap tidak



memberikan kepastian hukum dan jaminan keadilan bagi anggota Pemohon karena menimbulkan pemahaman yang berbeda antara Pemerintah, Pengusaha dan Buruh sehingga perlu diberikan suatu persyaratan atau makna tersendiri yakni setelah adanya putusan Pengadilan Hubungan Industrial. Pemerintah memberikan penjelasan sebagai berikut:

Bahwa berdasarkan Pasal 65 ayat (2) UU Ketenagakerjaan pekerjaan (pekerjaan penunjang) yang dapat diserahkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan lain (perusahaan penerima pemborongan), haws memenuhi syarat:

- a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- d. tidak menghambat proses produksi secara langsung [Pasal 65 ayat (2) UU Ketenagakerjaan].

Bahwa perusahaan lain (perusahaan penerima pemborongan) haruslah berbentuk badan hukum [Pasal 65 ayat (3) UU Ketenagakerjaan].

Apabila ketentuan tersebut di atas dilanggar, hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan demi hukum beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan.

Dengan perkataan lain, apabila syarat pekerjaan yang diserahkan dan syarat status hukum perusahaannya tidak memenuhi ketentuan maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan, dan tidak diperlukan pembuktian dan putusan pengadilan.

4. Bahwa terhadap anggapan Pemohon, yang menyatakan frasa "demi hukum" yang terdapat pada Pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan tidak memberikan kepastian hukum dan jaminan keadilan bagi anggota Pemohon karena menimbulkan pemahaman yang berbeda antara Pemerintah, Pengusaha dan Pekerja/Buruh. Pemerintah memberikan penjelasan sebagai berikut:

Bahwa pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok (*core business*) atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi,



kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Bahwa yang dimaksud kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan.

Bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat (antara lain) sebagai berikut:

- a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- b. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
- c. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang ini.

Dalam hal ketentuan sebagaimana tersebut di atas tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Dengan perkataan lain, apabila mempekerjakan pekerja/buruh bukan pada pekerjaan jasa penunjang dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak memenuhi syarat dan ketentuan mengenai perjanjian kerja serta ketentuan mengenai Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh sebagaimana tersebut di atas, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh demi hukum beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan (perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh), sehingga tidak diperlukan pembuktian dan putusan pengadilan.

IV. KESIMPULAN

1. Bahwa frase demi hukum yang terdapat dalam ketentuan Pasal 59 ayat (7),



Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) justru dalam rangka memberikan kepastian hukum dan keadilan bagi pekerja/buruh maupun pengusaha.

2. Pasal-Pasal dalam UUD 1945 [Pasal 24 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3)] yang dijadikan batu uji oleh Pemohon adalah tidak tepat dan tidak relevan dan terkesan dipaksakan.
3. Apabila frase tersebut dikabulkan/dibatalkan oleh Mahkamah konstitusi justru dapat menimbulkan ketidakpastian hukum dan ketidakadilan bagi pekerja/buruh dan pengusaha itu sendiri.

V. PETITUM

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, Pemerintah memohon kepada yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi yang memeriksa, memutus, dan mengadili permohonan pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dapat memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menolak permohonan pengujian Pemohon seluruhnya atau setidaknya menyatakan permohonan pengujian Pemohon tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).
2. Menerima Keterangan Pemerintah secara keseluruhan;
3. Menyatakan ketentuan Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan Pasal 24 ayat (1), (2) dan (3), Pasal 28C ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1), Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

[2.4] Menimbang bahwa terhadap permohonan Pemohon, Dewan Perwakilan Rakyat menyampaikan keterangan lisan yang disampaikan dalam persidangan tanggal 8 Januari 2014, yang pada pokoknya sebagai berikut:

A. KETENTUAN UU KETENAGAKERJAAN YANG DIMOHONKAN PENGUJIAN TERHADAP UUD 1945

Para Pemohon dalam permohonannya mengajukan pengujian atas Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut:



Pasal 59 ayat (7):

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu”.

Pasal 65 ayat (8):

“Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan”.

Pasal 66 ayat (4):

“Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan”.

Para Pemohon beranggapan ketentuan pasal tersebut bertentangan dengan Pasal 28C Ayat (2) dan Pasal 28D Ayat (1) UUD Tahun 1945.

Pasal 28C ayat (2) UUD NRI Tahun 1945:

“Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat bangsa dan negaranya”.

Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945:

“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”

B. HAK DAN/ATAU KEWENANGAN KONSTITUSIONAL YANG DIANGGAP PEMOHON TELAH DIRUGIKAN OLEH BERLAKUNYA PASAL 59 AYAT (7), PASAL 65 AYAT (8), DAN PASAL 66 AYAT (4) UU KETENAGAKERJAAN

Para Pemohon dalam permohonan *a quo* mengemukakan bahwa hak konstitusionalnya telah dirugikan dan dilanggar atau setidaknya potensial yang menurut penalaran wajar dapat dipastikan terjadi kerugian oleh berlakunya Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa para Pemohon dalam permohonannya berpendapat frasa “demi hukum” dalam norma yang diajukan pengujiannya dianggap telah menghilangkan hak konstitusionalnya karena berpotensi terjadinya pelanggaran prinsip-prinsip hukum pembuktian terutama pelanggaran



terhadap asas praduga tak bersalah (*presumption of innocence*), pelanggaran terhadap asas kesamaan di depan hukum (*equality before the law*) serta pelanggaran terhadap asas keadilan (*justice and fairness*) sebagaimana dijamin oleh UUD 1945.

2. Bahwa dalam rumusan pasal-pasal dalam permohonan *a quo* tersebut secara nyata dan jelas tidak ditemukan suatu bagian atau frasa yang memberikan hak ataupun perlindungan hak bagi para Pemohon untuk mencari keadilan, tidak memberikan hak ataupun perlindungan hak bagi para Pemohon untuk mendapatkan perlakuan yang sama di hadapan hukum serta tidak memberikan hak ataupun perlindungan untuk mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum.
3. Bahwa para Pemohon beranggapan Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan dengan Pasal 28C ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.

C. KETERANGAN DPR

Terhadap pendapat Pemohon sebagaimana diuraikan dalam permohonan *a quo*, DPR menyampaikan keterangan sebagai berikut:

1. Kedudukan Hukum (*Legal Standing*) Para Pemohon

Mengenai kedudukan hukum para Pemohon, DPR berpandangan bahwa para Pemohon harus dapat membuktikan terlebih dahulu apakah benar para Pemohon sebagai pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan atas berlakunya ketentuan yang dimohonkan untuk diuji, khususnya dalam mengkonstruksikan adanya kerugian terhadap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya sebagai dampak dari diberlakukannya ketentuan yang dimohonkan untuk diuji.

Terhadap kedudukan hukum (*legal standing*) para Pemohon, DPR menyerahkan sepenuhnya kepada Majelis Hakim Konstitusi untuk mempertimbangkan dan menilai apakah para Pemohon memenuhi persyaratan *legal standing* sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang tentang Mahkamah Konstitusi dan berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005 dan Nomor 011/PUU-V/2007.



2. Pengujian atas UU Ketenagakerjaan

Terhadap permohonan pengujian UU Ketenagakerjaan yang diajukan oleh para Pemohon, DPR menyampaikan keterangan sebagai berikut

- 1) Bahwa pembentukan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu upaya Negara dalam mewujudkan tujuan nasional bangsa Indonesia sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disingkat menjadi UUD 1945) yaitu:
 - a. melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia;
 - b. memajukan kesejahteraan umum;
 - c. mencerdaskan kehidupan bangsa; dan
 - d. ikut melaksanakan ketertiban dunia.
- 2) Bahwa untuk menjalankan amanat dalam UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 di bidang kesejahteraan rakyat, Pemerintah bersama Dewan Perwakilan Rakyat membentuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan didasarkan pada pertimbangan bahwa pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.
- 3) Bahwa pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum, dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, Pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan



produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial. Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

- 4) Bahwa untuk kepentingan dunia usaha UU Ketenagakerjaan mengatur jenis-jenis pekerjaan tertentu yang hanya dapat dikerjakan oleh pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana diatur dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan dan juga mengatur penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh diatur dalam Pasal 65 dan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan
- 5) Bahwa untuk mewujudkan hubungan yang harmonis dan berkeadilan antara kepentingan Pekerja dengan kepentingan dunia usaha, maka dalam Pasal 59, Pasal 65 dan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan telah mengatur persyaratan-persyaratan dan pembatasan yang sangat tegas mengenai pekerjaan tertentu yang hanya dapat dikerjakan oleh pekerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu dan persyaratan-persyaratan mengenai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang bertujuan untuk melindungi kepentingan pekerja.
- 6) Untuk memberikan perlindungan kepada pekerja, Pasal 59 UU Ketenagakerjaan melarang secara tegas untuk mempekerjakan pekerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu terhadap jenis pekerjaan yang sifatnya tetap dan merupakan bagian dari pokok kegiatan perusahaan. Selain itu, terdapat juga pembatasan waktu bahwa perjanjian kerja waktu tertentu paling lama 3 (tiga) tahun. Apabila kedua hal tersebut dilanggar maka berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tertentu, demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Hal tersebut adalah demi memberikan perlindungan dan kepastian hukum baik bagi pekerja



maupun dunia usaha agar benar-benar memperhatikan persyaratan yang telah ditentukan.

- 7) Hubungan kerja antara buruh/pekerja dengan perusahaan pemberi kerja yang melaksanakan pekerjaan tertentu, sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang *a quo*, mendapat perlindungan kerja dan syarat-syarat yang sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 8) Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa jika ditinjau dari jangka waktu perjanjian kerja dapat dibagi menjadi 2 jenis, yaitu perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu dan perjanjian kerja yang tidak dibatasi oleh jangka waktu tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu lazimnya disebut pekerja kontrak. Berdasarkan Pasal 59 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d, serta ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5), ayat (6), ayat (7) dan ayat (8) Undang-Undang *a quo*, kesepakatan yang dibuat untuk perjanjian kerja waktu tertentu adalah hanya untuk pekerjaan yang mempunyai sifat, jenis dan kegiatan akan selesai dalam waktu tertentu.
- 9) Mengingat materi muatan Pasal 59 dimohonkan pengujian dengan register perkara Nomor 12/PUU-I/2003 dan perkara Nomor 27/PUU-IX/2011, berdasarkan Pasal 60 UU Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi terhadap materi muatan ayat, pasal dan/atau bagian dalam Undang-Undang yang telah diuji tidak dapat dimohonkan pengujian kembali (*nebis in idem*).
- 10) Bahwa demikian juga halnya dalam hal perumusan Pasal 65 dan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan DPR berpendapat perumusan ketentuan Pasal 65 dan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan memiliki *legal ratio* yang sama dengan rumusan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan oleh karenanya dalil dalil yang dikemukakan untuk perumusan ketentuan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan sebagaimana diuraikan di atas mutatis mutandis sama dengan untuk perumusan ketentuan Pasal 65 dan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan.
- 11) Bahwa rumusan Pasal 65 Undang-Undang *a quo* memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dengan menetapkan syarat-syarat



yang dimaksudkan memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh. Penetapan syarat-syarat dimaksud akan menjamin bahwa perlindungan pekerja/buruh yang bekerja pada perjanjian pemborongan tidak akan menerima hak yang lebih rendah dari mereka yang bukan bekerja berdasarkan perjanjian pemborongan.

- 12) Selanjutnya dalam rumusan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan secara tegas mengatur tentang jenis-jenis pekerjaan yang dapat diserahkan melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yaitu dibatasi hanya untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Mekanisme tersebut di atas dalam hubungan kerja dilakukan dengan menghormati hak dan kewajiban masing-masing pihak yang saling menguntungkan. Bahwasannya perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh mendapatkan hasil adalah sesuatu yang wajar sebagai konsekuensi badan hukum yang mengelola jasa tersebut (*management fee*).
- 13) Bahwa DPR berpendapat bahwa frasa “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan adalah untuk memberikan perlindungan dan kepastian hukum baik bagi pekerja maupun dunia usaha agar para pihak benar-benar memperhatikan persyaratan yang telah ditentukan dalam Pasal 59, Pasal 65 dan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan. Oleh karenanya tidak bertentangan dengan Pasal 28C ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) UUD Tahun 1945.

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

1. Menyatakan Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan UUD 1945;
2. Menyatakan Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tetap mempunyai kekuatan hukum mengikat.



[2.6] Menimbang bahwa terhadap permohonan Pemohon, para Pihak Terkait, Dewan Pimpinan Pusat (DPP) Gabungan Serikat Buruh Independent (GSBI), Dewan Pimpinan Cabang (DPC) Serikat Nasional Jakarta Utara, Federasi Niaga, Informatika, Keuangan dan Perbankan Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (Nikeuba-SBSI), Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia (PPMI), Federasi Serikat Buruh Indonesia (FSBI), Federasi Buruh Lintas Pabrik (FBLP), Federasi Serikat Pekerja Logam, Elektronik, dan Mesin Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSP LEM SPSI) dan Kordinator Sekretariat (SEKBER) Buruh, menyampaikan keterangan dalam persidangan tanggal 6 Februari 2014 dan telah menyampaikan keterangan tertulis yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 26 Februari 2014, yang pada pokok sebagai berikut:

I. PENDAHULUAN

Semenjak Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut sebagai UU Ketenagakerjaan) lahir begitu banyak Permohonan uji materi terhadap substansi Undang-Undang ini baik yang diajukan oleh pihak pengusaha maupun pihak pekerja. Perlindungan kepada Pekerja/Buruh yang diberikan oleh negara dalam Undang-Undang ini memang terkesan belum maksimal bagi pihak pekerja/buruh terlihat dari banyak materi yang masih diujikan oleh pihak pekerja/buruh kepada Mahkamah Konstitusi.

Undang-Undang Ketenagakerjaan sejatinya dibuat untuk menggantikan produk hukum yang lama karena dianggap menempatkan pekerja pada posisi kurang menguntungkan dalam hubungan industrial. Kenyataan menunjukkan hal berbeda. Beberapa pasal UU Ketenagakerjaan justru dibatalkan Mahkamah Konstitusi karena dinilai merugikan buruh. Dimulai ketika Mahkamah Konstitusi mengabulkan sebagian permohonan *judicial review* yang diajukan Saipul Tavip (dkk.) pada akhir 2004 silam. Kala itu MK membatalkan Pasal 158 yang memberi kewenangan kepada pengusaha untuk memecat secara sepihak buruh yang dituduh melakukan kesalahan berat. UU Ketenagakerjaan kembali dipereteli pada tahun 2010. Kali ini pengajuan dilakukan Serikat Pekerja Bank Central Asia (SP BCA). Hasilnya Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2) UU ketenagakerjaan yang mengatur soal syarat perundingan Perjanjian Kerja Bersama dinyatakan bertentangan dengan konstitusi. Kemudian pada akhir tahun 2011, sejumlah pekerja mengajukan Pasal 155 ayat (2) tentang upah proses untuk diuji dan dikabulkan MK sebagian. Terakhir adalah putusan MK di awal tahun 2012 yang



mengabulkan permohonan Ketua Umum Aliansi Petugas Pembaca Meteran Listrik Didik Suprijadi terkait pasal yang mengatur mengenai *outsourcing*. MK menyatakan pasal tersebut inkonstitusional bersyarat.

Pendapat MK dalam Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011 menyatakan bahwa pelanggaran terhadap Pasal 59 UU Ketenagakerjaan bukanlah persoalan konstitusionalitas melainkan hanya persoalan implementasi.

Pengajuan permohonan yang diajukan oleh Pemohon justru sangat bertentangan dengan batu uji yang digunakan dalam hal Pemohon hendak menguji Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) dengan menggunakan Batu Uji Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Pada permohonan Pemohon didalilkan bahwa adanya frasa "demi hukum" pada ketiga Pasal tersebut dianggap telah melanggar hak konstitusional Pemohon dan anggota Pemohon dikarenakan telah menghilangkan dan/atau mengurangi hak Pemohon dan anggotanya untuk mencari keadilan. Padahal makna frasa "demi hukum" pada ketiga pasal tersebut adalah untuk menciptakan adanya pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum untuk seluruh *stakeholder* yang terkait dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tanpa terkecuali, hal ini dapat dilihat dari jelas dan lengkapnya prasyarat-prasyarat yang ditentukan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk menentukan kondisi-kondisi dimana suatu keadaan hubungan kerja/hubungan industrial itu demi hukum dan demi keadilan dari semula pada keadaan perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Permohonan yang diajukan oleh Pemohon sudah sangat jelas merupakan permasalahan pada ranah implementasi, bukan pada persoalan norma yakni pemohon mengeluhkan kinerja lembaga pengawasan ketenagakerjaan dan tindakan-tindakan penyampaian pendapat/aspirasi serikat pekerja/serikat buruh dimuka umum yang mana hal tersebut juga merupakan hak asasi yang dilindungi oleh Undang-Undang Dasar 1945 khususnya terkait dengan hak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan menyampaikan pendapat.

Bahwa tidak dapat dipungkiri dengan adanya Industrialisasi akan melahirkan manusiamanusia warga negara yang mencoba meraih kesejahteraan, namun hanya mempunyai tenaga yang dijual guna untuk mendapatkan upah untuk bertahan hidup, merekalah yang disebut sebagai pekerja atau buruh. Kondisi inilah yang menjadikan Negara harus bertanggungjawab dalam soal perburuhan



untuk menjamin terlindunginya hak-hak mereka untuk mendapatkan kesejahteraan.

Keberadaan peran negara menjadi karakteristik dari hukum perburuhan. Hakekat hukum perburuhan tidak bisa dibandingkan dengan hubungan antara pembeli dengan penjual barang yang baik secara yuridis maupun sosiologis adalah merdeka, bebas untuk melakukan atau tidak melakukan jual beli atau tukar menukar barang tersebut.

Dalam hubungan antara buruh dengan majikan, soalnya sangat berlainan, yuridis buruh adalah memang bebas karena prinsip negara kita adalah tidak seorangpun boleh diperbudak, diperulur atau diperhamba karena segala perbuatan tersebut dilarang. Namun demikian secara sosiologis buruh adalah tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain daripada negaranya itu, ia terpaksa untuk bekerja pada orang lain dan majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat itu.

Secara sederhana kondisi demikian dapat dimaknai bahwa tidak adanya kesejajaran dan keseimbangan antara buruh dan majikannya/pengusaha. Oleh karena itu diperlukan peran negara berdasarkan kewenangannya yang dimiliki untuk melindungi dan memastikan hak buruh tidak dinegasikan oleh majikan/pengusaha. Penerapan batas upah minimum, pemuatan standar keselamatan dan kesehatan kerja hingga pengaturan mengenai status buruh/pekerja yang mana saja bisa dijadikan pekerja dengan status tertentu (kontrak), pekerja dengan status tidak tertentu (tetap), borongan, dan alih daya hingga kondisi serta merta status pekerja/buruh tersebut dapat langsung menjadi pekerja/buruh dengan status tidak tertentu (tetap) karena pelanggaran yang dilakukan oleh majikan/pengusaha adalah manifestasi nyata dari hukum perburuhan itu sendiri.

Inilah yang mendasari dimuatnya Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 mengenai "pekerjaan" dan "penghidupan yang layak" tersebut, yang terkait amat erat dengan Pasal 28 mengenai hak untuk berorganisasi dan berkumpul. Keduanya termuat di dalam Bab X UUD 1945 yang bertajuk "Warga Negara dan Penduduk". Keduanya sekaligus menjadi jaminan konstitusional bagi warga negara umumnya dan buruh khususnya, untuk mendapatkan hak konstitusional "penghidupan yang layak" yang dapat diperolehnya dari "pekerjaan", dan kebebasan untuk berorganisasi guna menaikkan posisi tawarnya. Bahwa dengan demikian jelas permohonan yang diajukan oleh Pemohon merupakan permasalahan



implementasi yang pada dasarnya hal-hal tersebut sudah termaksud dalam bingkai konstitusi.

II. DALAM EKSEPSI

A. PERMOHONAN PEMOHON KABUR (*OBSCUUR LIBEL*) DAN MENYESATKAN (*MISLEADING*)

1. Bahwa apa yang dijadikan dasar dari permohonan Pemohon tidak jelas karena mendalihkan 2 permasalahan yang berbeda namun digabungkan dalam 1 Permohonan sehingga menjadikan permohonan Pemohon kabur (*obscuur libel*).

2. Di satu sisi Pemohon mendalihkan bahwa hak konstitusional Pemohon maupun anggota Pemohon dianggap telah dirugikan dengan adanya ketentuan Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikarenakan adanya frasa "demi hukum" dalam pasal-pasal tersebut, selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi:

"Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu."

Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi sebagai berikut:

"Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi kerja"

Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi:

"Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi kerja."

Lebih lanjut dalam permohonannya Pemohon mendalihkan dikarenakan frasa "demi hukum" tersebut menghilangkan hak konstitusional Pemohon maupun



- Anggota Pemohon dan/atau mengurangi hak konstitusional Pemohon maupun Anggota Pemohon dalam menegakan hukum dan mencari keadilan. (vide Perbaikan Permohonanan Pemohon halaman 13 dan halaman 14, butir 12 dan butir 13)
3. Namun di sisi lain Pemohon menghubungkan kerugian Konstitusional atau kehilangan hak konstitusional yang disebabkan oleh adanya frasa "demi hukum" dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) dengan Implementasi dilapangan tentang penerapan norma tersebut yang dijalankan oleh Lembaga Pengawasan Ketenagakerjaan yang diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.220/Men/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.04/Men/VIII/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain yang pada pokoknya menjelaskan tentang kewenangan Pengawasan Ketenagakerjaan tentang pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dan sudah memasuki ranah teknis serta implementasi dan bukanlah persoalan norma.
 4. Bahwa Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.220/Men/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.04/Men/VIII/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain yang pada pokoknya menjelaskan tentang kewenangan Pengawasan Ketenagakerjaan tentang pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain tidak bisa dilepaskan dan merupakan turunan dari Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan ("selanjutnya disebut UU Pengawasan Perburuhan").
 5. Bahwa Pemohon mendalilkan yang dapat menyebabkan terjadinya kerugian konstitusional Pemohon dan anggota Pemohon adalah Nota Pemeriksaan dari instansi yang bertanggung jawab dalam bidang Ketenagakerjaan dalam hal ini



Lembaga Pengawasan Ketenagakerjaan/Perburuhan sebagaimana dimaksud UU Pengawasan Perburuhan.

6. Pada halaman 43 perbaikan permohonan Pemohon sangat jelas terlihat bahwa yang dipersiapkan oleh Pemohon adalah Nota Pemeriksaan/Nota Pengawasan yang dikeluarkan oleh Intansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan tanpa melalui badan peradilan, pekerja/buruh sekelompok orang yang tidak mempunyai hubungan apapun dengan suatu perusahaan "mendesak" perusahaan pemberi kerja untuk melaksanakan isi nota pemeriksaan dianggap tidak memberikan kepastian hukum bagi Pemohon dan anggota Pemohon.
7. Selain itu, dalam permohonannya halaman 31 poin 25 dengan tegas Pemohon mendalilkan sebagai berikut ini:

"Bahwa penerbitan Nota Pemeriksaan tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku di Indonesia dan penerbitan Nota Pemeriksaan mengakibatkan ketidakpastian hukum terhadap berlakunya norma ketenagakerjaan khususnya Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lebih mendasar, upaya penerbitan Nota Pemeriksaan merupakan suatu bentuk tindakan pelanggaran konstitusi yakni berkaitan dengan jaminan hukum, kepastian hukum, keadilan serta perlakuan yang sama dihadapan hukum".

Terlihat jelas bahwa yang dipermasalahkan dalam dalil ini adalah nota pemeriksaan yang menimbulkan ketidakpastian hukum dan mengakibatkan kerugian konstitusional bagi Pemohon. Namun di lain pihak, dalam permohonannya Pemohon kembali mendalilkan bahwa frasa "demi hukum" dalam frasa *a quo* menimbulkan ketidakpastian hukum sehingga Pemohon mengalami kerugian konstitusional. Nota Pemeriksaan yang diatur dalam Undang-Undang Pengawasan Perburuhan hal yang berbeda dengan frasa "demi hukum" dalam pasal *a quo*. Maka terlihat jelaslah ketidakkonsistenan dan kekaburan dari permohonan permohonan dalam menguji pasal *a quo* tersebut.

8. Bahwa permohonan Pemohon sangatlah menyesatkan (*misleading*) karena selain tidak jelas Undang-Undang mana yang akan diujikan terhadap Undang-Undang Dasar 1945 juga telah mencampuradukan permasalahan norma dan implementasi hal ini dikarenakan Pemohon membahas tindakan pekerja/buruh



dan/atau serikat pekerja/buruh yang melakukan aksi demonstrasi untuk menyampaikan pendapat dimuka terkait perjuangan pemenuhan hak-hak mereka.

9. Dengan Demikian yang dijadikan dasar permohonan penggugat sangatlah kabur (*obscuur libel*) dan menyesatkan (*misleading*), karena tidak jelas Undang-Undang mana yang akan diuji oleh Pemohon terhadap Undang-Undang Dasar 1945, apakah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945 atau Undang-Undang Pengawasan Perburuhan terhadap UUD 1945.

B. MAHKAMAH TIDAK BERWENANG MEMERIKSA PERMOHONAN PEMOHON SEBAB PERMOHONAN TERSEBUT MASUK WILAYAH IMPLEMENTASI NORMA UNDANG-UNDANG BUKAN TERKAIT KONSTITUSIONAL NORMA DARI SUATU UNDANG-UNDANG.

10. Bahwa pada butir 18 halaman 29 dalam perbaikan permohonan Pemohon mendalilkan:

"bahwa dalam faktanya, berbeda dengan amanat konstitusi sebagaimana telah diuraikan di atas, mengenai terpenuhi atau tidaknya suatu norma yang terdapat pada Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu ketentuan Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dilakukan oleh Pemerintah dibidang ketenagakerjaan, dan selanjutnya pekerja/buruh maupun instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan berpendapat apabila tidak terpenuhinya ketentuan Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka "demi hukum" pekerja/buruh dengan status PKWT berubah menjadi pekerja/buruh dengan status PKWTT. Mengenai jenis pekerjaan yang dibuatkan PKWT seingkali diputuskan oleh instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan tanpa memperhatikan keterangan dari pihak pengusaha, dan terhadap perbedaan pendapat mengenai jenis pekerjaan serta terpenuhi atau tidaknya ketentuan pasa a quo tidak dibuktikan melalui lembaga peradilan, melainkan dengan diterbitkannya Nota Pemeriksaan dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan secara subyektif."



11. Kemudian pada butir 27 halaman 31 perbaikan permohonan Pemohon mendalilkan:
- "bahwa Nota Pemeriksaan yang dikeluarkan oleh Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan bukan merupakan suatu surat yang bersifat final dan mempunyai kekuatan hukum mengikat yang oleh karenanya bukan merupakan obyek sengketa Peradilan Tata Usaha Negara, akan tetapi secara faktual Nota Pemeriksaan tersebut menjadi "surat sakti" bagi pekerja/buruh untuk menilai terpenuhi atau tidaknya ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan."*
12. Kutipan kedua dalil Pemohon sebagaimana yang tersebut dalam butir 9 dan butir 10 di atas sudah cukup membuktikan bahwa permohonan Pemohon sudah memasuki ranah implementasi.
13. Lebih lanjut Pemohon mempersoalkan tindakan pekerja/buruh yang melakukan kegiatan aksi demonstrasi ketika mengetahui telah adanya Nota Pemeriksaan. Bahwa tidak ada satupun peraturan perundang-undangan yang melarang warga negara Indonesia untuk melakukan Aksi Demonstrasi atau menyampaikan pendapat dimuka umum, justru hal tersebut merupakan hak yang dijamin dalam Undang-Undang Dasar 1945 Khususnya Pasal 28E ayat (3), Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1998 tentang Kemerdekaan Menyampaikan Pendapat Di Muka Umum. Dengan Demikian selain kabur (*obscur libel*) dan menyesatkan (*misleading*) permohonan Pemohon juga memasuki ranah implementasi dari suatu norma yang bukan merupakan kewenangan dari Mahkamah Konstitusi untuk mengujinya.
14. Ketidakwenangan Mahkamah Konstitusi dalam menguji ranah implementasi diperkuat oleh beberapa putusan Mahkamah yang menyatakan pada pokoknya, Mahkamah hanya berwenang menguji keabsahan norma, bukan implementasi dari norma tersebut. Hal ini terlihat dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-1X/2011 tertanggal 17 Januari 2012 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 16/PUU-VII/2010 tertanggal 15 Desember 2010.
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 halaman 39
- "... jika terjadi pelanggaran terhadap Pasal 59 Undang-Undang a quo hal itu merupakan persoalan implementasi dan bukan persoalan konstitusionalitas norma yang dapat diajukan gugatan secara perdata ke peradilan lain..."*



Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 16/PUU-VII/2010 halaman 70

"menurut Mahkamah, adalah bentuk pengawasan teknis yudisial oleh Mahkamah Agung sebagai pengadilan negara tertinggi dari empat lingkungan peradilan yang berada di bawahnya, untuk mengatasi problem yuridis yang sangat mendasar untuk menghindari kekacauan dan ketidakpastian hukum dalam praktik. Lagi pula, Mahkamah tidak menilai implementasi norma dalam praktik; ..."

15. Oleh karena Permohonan yang diajukan Pemohon mengenai implementasi norma Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, Maka sudah sepatutnya Mahkamah menyatakan permohonan Pemohon tidak dapat diterima atau menolak Permohonan yang diajukan oleh Pemohon untuk seluruhnya dikarenakan bukan merupakan wewenang Mahkamah untuk memeriksa dan mengadilinya.

III. DALAM POKOK PERKARA

A. PENGERTIAN FRASA "DEMI HUKUM" DALAM UU KETENAGAKERJAAN

16. Pemohon dalam permohonannya mempermasalahkan frasa "demi hukum" yang terdapat dalam 3 (tiga) Pasal di UU Ketenagakerjaan yang diujikan oleh Pemohon. Pemohon berpendapat bahwa frasa "demi hukum" berdampak otomatis dan tanpa melalui putusan pengadilan dan hanya diberitahukan lewat Nota Pengawasan yang dikeluarkan oleh Pejabat Pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Untuk itu terlebih dahulu Pihak Terkait akan menjelaskan pengertian frasa "demi hukum" berdasarkan interpretasi dan penafsiran peraturan perundang-undangan sebagaimana kami jelaskan dalam poin berikut ini.

17. Sebelum nya perlu kami jelaskan bahwa frasa "demi hukum" tidak hanya terdapat dalam UU Ketenagakerjaan, beberapa peraturan perundang-undangan juga memakai frasa "demi hukum" dalam penulisan pasal-pasal nya, hal ini dapat dilihat dari beberapa contoh sebagai berikut:

1. Pasal 197 ayat (2) Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana ("KUHP"):

"Tidak dipenuhinya ketentuan dalam ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, huruf e, huruf f, huruf h, huruf i, huruf j, huruf k dan huruf l pasal ini mengakibatkan putusan batal demi hukum."



2. Pasal 9 Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor M.HH-24.PK.01.01.01 Tahun 2011 tentang Pengeluaran Tahanan Demi Hukum ("Permenhukham 24/2011"):

"Dalam hal pidana yang dijatuhkan oleh pengadilan terhadap Tahanan telah sama dengan masa Penahanan yang telah dijalankan, Kepala Rutan atau Kepala Lapas mengeluarkan Tahanan demi hukum pada hari ditetapkannya putusan pengadilan terhadap Tahanan yang bersangkutan."

18. Bahwa secara harfiah frasa "demi hukum" memiliki maksud untuk terciptanya suatu keadilan yang merupakan tujuan terciptanya hukum. Berangkat dari hal ini, maka istilah "demi hukum" dapat digunakan dalam berbagai ranah hukum baik hukum perikatan atau yang sering dituangkan dalam suatu perjanjian maupun hukum publik yang berbentuk peraturan perundang-undangan.
19. Istilah "demi hukum" dalam peraturan perundang-undangan seringkali ditemukan dalam berbagai bentuk, misalnya dalam dua peraturan perundang-undangan yang telah dijabarkan di atas. Berangkat dari maksud istilah "demi hukum" secara harfiah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka pengertian berbagai istilah ini ditujukan agar tercapainya tujuan hukum dibentuk yakni suatu keadilan. Oleh karena itu, frasa "demi hukum" dalam Pasal 9 Permenhukham 24/2011 di atas memiliki arti bahwa pengeluaran tahanan tersebut dimaksudkan untuk tercapainya suatu keadilan menurut hukum yang berlaku.
20. Dalam beberapa peraturan perundang-undangan selain frasa demi hukum juga ada frasa batal demi hukum. Jika dikaitkan dengan pengertian frasa demi hukum, frasa "batal demi hukum" merupakan frasa khas bidang hukum yang bermakna "tidak berlaku, tidak sah menurut hukum". Dalam pengertian umum, kata batal (saja) sudah berarti tidak berlaku, tidak sah. Jadi, walaupun kata "batal" sesungguhnya sudah cukup menjelaskan bahwa sesuatu menjadi tidak berlaku atau tidak sah, rupanya frasa "batal demi hukum" lebih memberikan kekuatan sebab tidak berlaku atau tidak sahnya sesuatu tersebut dibenarkan atau dikuatkan menurut hukum, bukan hanya tidak berlaku menurut pertimbangan subjektif seseorang atau menurut kesusilaan/kepatutan. Batal demi hukum berarti bahwa sesuatu menjadi tidak berlaku atau tidak sah karena berdasarkan hukum (atau dalam arti sempit, berdasarkan peraturan perundang-undangan) memang begitulah adanya. Dengan demikian, 'batal demi hukum' menunjukkan bahwa tidak berlaku atau tidak sahnya sesuatu



tersebut terjadi seketika, spontan, otomatis, atau dengan sendirinya, sepanjang persyaratan atau keadaan yang membuat batal demi hukum itu terpenuhi.

21. Pemohon pada intinya mempermasalahkan frasa "demi hukum" dalam ketiga pasal yang diujikan oleh Pemohon yang berbunyi sebagai berikut:

1. Pasal 59 ayat (7): Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
2. Pasal 65 ayat (8): Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
3. Pasal 66 ayat (4): Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

22. Dalam melakukan penafsiran dan interpretasi dari suatu Undang-Undang haruslah dibaca secara keseluruhan undang-undang tersebut. Oleh karena itu harus dibaca juga pasal-pasal lain dalam satu Undang-Undang tersebut. Keberadaan Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) tidak dapat dipisahkan dengan keberadaan Pasal 52 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 52 UU Ketenagakerjaan

(1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

(2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.



(3) *Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d basal demi hukum.*

23. Bahwa untuk dapat memahami sebuah peraturan perundang-undangan tidak dapat dilakukan secara sepotong-sepotong melainkan harus dilakukan secara menyeluruh karena antara pasal yang satu dengan pasal yang lain saling mempunyai keterkaitan. Jika dilakukan penafsiran dan interpretasi secara sistematis atau logis, yang berarti menafsirkan peraturan perundang-undangan dengan menghubungkannya dengan peraturan hukum atau Undang-Undang lain, Pasal 52 UU Ketenagakerjaan terlihat "serupa" dengan ketentuan dalam Pasal 1320 KUHPerdara yang pada dasarnya merupakan syarat-syarat umum sahnyanya suatu perjanjian, dalam hal ini termasuk Perjanjian Kerja yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Oleh karena itu ketentuan dalam Pasal 1320 KUHPerdara diadopsi dalam UU Ketenagakerjaan dengan syarat yang bisa dikatakan sama dan akibat yang sama jika syarat-syarat tersebut dilanggar. Pasal 1320 KUHPerdara menentukan adanya 4 (empat) syarat sahnyanya suatu perjanjian, yakni: Pertama, Adanya kata sepakat bagi mereka yang mengikatkan dirinya; Kedua, Kecakapan para pihak untuk membuat suatu perikatan; Ketiga, Suatu hal tertentu; dan Keempat, Suatu sebab (*causa*) yang halal.
24. Bahwa persyaratan tersebut di atas berkenan baik mengenai subjek maupun objek perjanjian. Persyaratan yang pertama dan kedua berkenan dengan subjek perjanjian atau syarat subjektif. Persyaratan yang ketiga dan keempat berkenan dengan objek perjanjian atau syarat objektif. Perbedaan kedua persyaratan tersebut dikaitkan pula dengan masalah kebatalan suatu perjanjian. Dalam keterangan ini Pihak Terkait hanya akan mempersempit pembahasan mengenai batalnya syarat objektif suatu perjanjian, yaitu syarat "suatu hal tertentu/adanya pekerjaan yang diperjanjikan" dan "suatu sebab yang halal/pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku".
25. Apabila syarat objektif dalam perjanjian tidak terpenuhi maka Perjanjian tersebut berakibat sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1355 KUHPerdara yang berbunyi sebagai berikut:



Pasal 1355 KUHPerdata

"Suatu persetujuan tanpa sebab, atau dibuat berdasarkan suatu sebab yang palsu atau yang terlarang, tidaklah mempunyai kekuatan"

Dalam hal syarat *objektif tidak terpenuhi* maka perjanjian itu *batal demi hukum* yang berarti dapat disimpulkan pengertian Batal Demi Hukum adalah sama dengan yang dimaksud dalam Pasal 1355 KUHPerdata.

26. Batal Demi Hukum terdiri dari dua frasa utama, yaitu Batal dan Demi Hukum, kata "batal" sesungguhnya sudah cukup menjelaskan bahwa sesuatu menjadi tidak berlaku atau tidak sah, rupanya frasa "batal demi hukum" lebih memberikan kekuatan sebab tidak berlaku atau tidak sahnya sesuatu tersebut dibenarkan atau dikuatkan menurut hukum, bukan hanya tidak berlaku menurut pertimbangan subjektif seseorang atau menurut kesusilaan/kepatutan. Batal demi hukum berarti bahwa sesuatu menjadi tidak berlaku atau tidak sah karena berdasarkan hukum (atau dalam arti sempit, berdasarkan peraturan perundang-undangan) memang begitulah adanya. Maka dapat disimpulkan pengertian Batal Demi Hukum dalam penafsiran ini adalah apabila suatu Perjanjian melanggar syarat objektif maka perjanjian akan berakibat tidak mempunyai kekuatan (batal) untuk terciptanya suatu keadilan yang merupakan tujuan terciptanya hukum (hukum: ketentuan yang dimaksud dalam Pasal 1355 KUHPerdata).

27. Bahwa dengan suatu perjanjian yang batal demi hukum tadi dianggap tidak mempunyai kekuatan, oleh Prof. Subekti ditafsirkan secara gramatikal perjanjian tersebut dari semula tidak pernah dilahirkan. Menurut Prof. Subekti Apabila perjanjian batal demi hukum, artinya dari semula tidak pernah dilahirkan suatu perjanjian, dan dengan demikian tidak pernah ada suatu perikatan. Tujuan para pihak yang membuat perjanjian semacam itu, yakni melahirkan perikatan hukum, telah gagal. Jadi, tidak ada dasar untuk sating menuntut di muka hakim. Hal ini sejalan dengan pernyataan Elly Erawati dan Herlien Budiono yang menjelaskan mengenai perbedaan antara batal demi hukum akibat dilanggarnya syarat objektif dan pembatalan jika syarat subjektif sebagaimana diatur dalam 1320 KUHPerdata tidak terpenuhi. Adapun penjelasannya yaitu:

"salah satu pembeda antara batal demi hukum dengan pembatalan dilihat dari ada/tidaknya tuntutan di muka pengadilan untuk membatalkan perikatan.



Pembatalan Perjanjian harus ada tuntutan, sedangkan batal demi hukum tidak harus ada tuntutan".

Dengan demikian apabila suatu perjanjian batal demi hukum secara otomatis batal dan tidak perlu dimintakan pembatalan di muka pengadilan/hakim

28. Bahwa ketika analisa tersebut dikontekskan dengan pasal-pasal dalam UU Ketenagakerjaan yaitu Pasal 52 ayat (3) yang menyatakan Perjanjian kerja dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c (adanya pekerjaan) dan huruf d (diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku) suatu sebab yang batal demi hukum. Khusus syarat yang bertentangan dengan undangundang, beberapa syarat perjanjian kerja yang dilarang juga diatur dalam UU Ketenagakerjaan yaitu dalam Pasal 59, Pasal 65 dan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan, yaitu pasal-pasal yang diujikan oleh Pemohon.

Misalnya, dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu harus:

1. *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:*
 - a. *pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;*
 - b. *pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;*
 - c. *pekerjaan yang bersifat musiman; atau*
 - d. *pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.*
2. *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.*
3. *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.*
4. *Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.*
5. *Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu*



tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

6. *Pembaruan perjanjian kerja waktutertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.*

Pasal 65 ayat (2) dan (3) UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa:

1. *Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:*
 - a. *dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;*
 - b. *dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;*
 - c. *merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan*
 - d. *tidak menghambat proses produksi secara langsung.*
2. *Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.*

Pasal 66 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) disebutkan bahwa:

1. *Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.*
2. *Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:*
 - a. *adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.*
 - b. *Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.*



- c. *Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan*
- d. *Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.*

3. *Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.*

29. Bahwa apabila suatu perjanjian kerja bertentangan dengan ketentuan yang dimaksud dalam Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6), Pasal 65 ayat (2) dan ayat (3) dan 66 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) UU Ketenagakerjaan, sesuai dengan ketentuan Pasal 52 ayat (3) dapat dikatakan Perjanjian Kerja tersebut Batal Demi Hukum dan dianggap tidak pernah terjadi suatu perjanjian. Tetapi hal tersebut tidak serta merta menyatakan Perjanjian Kerja antara buruh dan pengusaha menjadi tidak pernah ada yang memiliki konsekuensi buruh menjadi tidak memiliki pekerjaan, hal tersebut dicover dengan ketentuan dalam pasal dalam UU Ketenagakerjaan sendiri, hal itu terlihat dari bunyi Pasal yang diujikan oleh Pemohon:

1. Pasal 59 ayat (7): Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
2. Pasal 65 ayat (8): Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
3. Pasal 66 ayat (4): Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.



30. Oleh karena Perjanjian Kerja yang dianggap Batal Demi Hukum sesuai ketentuan Pasal 52 ayat (3) menjadi dianggap tidak pernah ada dan untuk terciptanya suatu keadilan yang merupakan tujuan terciptanya hukum maka demi hukum berubah statusnya menjadi sebagaimana disebutkan dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan.
31. Bahwa latar belakang munculnya frase demi hukum dalam pasal *a quo* merupakan implikasi dari hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang tidak hanya mengenai hubungan antara pengusaha dan pekerja belaka, namun lebih luas lagi karena menyangkut kepentingan umum (publik), bahkan tujuan negara yang bertujuan mensejahterakan rakyatnya sebagai implikasi dari tujuan negara kesejahteraan (*welfare state*) sebagaimana disebutkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. Kaedah hukum ketenagakerjaan yang berkembang di Indonesia adalah "kaedah hukum heteronom". Dalam kaedah hukum heteronom, ketentuan-ketentuan hukum yang ditetapkan oleh pihak ketiga (pemerintah) di luar para pihak yang terikat dalam suatu hubungan kerja menjadi sumber hukum yang utama. Misalnya semua peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang ditetapkan oleh pemerintah. Hal ini terjadi karena hakekatnya buruh memiliki posisi tawar yang jauh di bawah pengusaha/pemilik modal sehingga posisi buruh dan pengusaha tidak seimbang, pemilik modal yang memiliki kuasa penuh dan jika tidak ada campur tangan Pemerintah kaum buruh dan pekerja rentan dilanggar hak-hak asasinya sebagai manusia. Oleh karena itu hadir hukum ketenagakerjaan yang merupakan bentuk campur tangan dan intervensi pemerintah dalam rangka menaikkan posisi tawar buruh/pekerja sehingga dicapai suatu posisi tawar yang seimbang dengan pengusaha/pemilik modal, yang pada akhirnya dapat dihindari perlakuan sewenang-wenang oleh pengusaha yang dapat melanggar hak-hak asasi buruh sebagai manusia.
32. Ketentuan yang menyatakan adanya perubahan status sebagaimana disebutkan dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan memiliki sejarah yang sangat mulia. Berdasarkan keterangan Bapak Indra Munaswar yang merupakan salah satu tim perumus UU Ketenagakerjaan dari pihak pekerja, dibentuknya ketentuan sebagaimana dimaksud adalah dengan semangat implementasi hak asasi manusia



sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 ("UUD 1945") yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 27 ayat (2) UUD 1945

"Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan"

33. Bahwa Hak atas pekerjaan merupakan hak asasi manusia dikarenakan:

1. Kerja melekat pada tubuh manusia. Kerja adalah aktifitas tubuh dan karena itu tidak bisa dilepaskan atau difikirkan lepas dari tubuh manusia.
2. Kerja merupakan perwujudan diri manusia, melalui kerja manusia merealisasikan dirinya sebagai manusia dan sekaligus membangun hidup dan lingkungannya yang lebih manusiawi. Maka melalui kerja manusia menjadi manusia, melalui kerja manusia menentukan hidupnya sendiri sebagai manusia yang mandiri.
3. Hak atas kerja juga merupakan salah satu hak asasi manusia karena kerja berkaitan dengan hak atas hidup, bahkan hak atas hidup yang layak.

34. Hak atas hidup yang layak hanya dapat dicapai melalui suatu pekerjaan yang bersifat tetap tidak terpenggal-penggal dan terus menerus, harus dihindari pekerjaan yang sifatnya tidak tetap yaitu dalam hal ini Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ("PKWT") dan khususnya perjanjian kerja *outsourcing* dianggap jika tidak diatur sedemikian rupa akan rentan menciderai hak asasi kaum pekerja/buruh karena sifat pekerjaannya yang tidak tetap.

35. Berdasarkan analisa di atas, apabila terjadi prasyarat yang ditentukan oleh Undang-Undang dilanggar maka untuk terciptanya keadilan dan kepastian hukum maka demi hukum terjadi perubahan status sebagaimana disebutkan dalam ketentuan Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan.

B. NOTA PENGAWASAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI TIDAK MEMILIKI HUBUNGAN DENGAN FRASA "DEMI HUKUM" DALAM PASAL A QUO

36. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah suatu institusi dalam penyelenggaraan Undang-Undang dan Peraturan-peraturan Perburuhan. Dalam Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan ("UU Pengawasan Perburuhan") disebutkan bahwa Pengawasan Perburuhan berfungsi untuk mengawasi tentang berlakunya Undang-Undang



dan Peraturan-peraturan perburuhan dan ketenagakerjaan dengan jalan memberi penerangan kepada buruh, serikat buruh dan majikan dan jikalau perlu dengan mengusut hal-hal yang dikenakan hukuman oleh Undang-Undang/Peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu Pengawas Perburuhan juga bertujuan untuk mengetahui dan menyelami tentang keinginan dan kebutuhan masyarakat akan adanya Undang-undang/Peraturan-peraturan Pemerintah dalam suatu hal, dan selanjutnya untuk mengumpulkan bahan-bahan keterangan, agar dapat mengadakan Undang-Undang/Peraturan-peraturan yang setepat-tepatnya.

37. Berdasarkan struktur ketatanegaraan, Pengawas Ketenagakerjaan merupakan instansi dalam Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang merupakan bawahan Presiden (eksekutif) dalam melaksanakan pemerintahan. Hal ini terlihat dari beberapa peraturan yang menjelaskan sebagai berikut:

Pasal 4 UUD 1945

Presiden Republik Indonesia memegang kekuasaan pemerintahan menurut Undang-Undang Dasar.

Pasal 17 UUD 1945

(2) *Presiden dibantu oleh menteri-menteri negara.*

(3) *Menteri-menteri itu diangkat dan diperhentikan oleh Presiden.*

(4) *Menteri-menteri itu memimpin departemen pemerintahan.*

Pasal 178 ayat (1) UU Ketenagakerjaan

Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota.

38. Berdasarkan peraturan-peraturan tersebut di atas, dengan tegas secara hukum kedudukan Pengawas Ketenagakerjaan adalah sebuah instansi yang kegiatannya di bidang eksekutif yaitu menjalankan pemerintahan, bukan mengadili (yudikatif) sebagaimana disebutkan dan dijelaskan oleh Pemohon dalam Permohonannya seolah-olah Nota Pengawasan yang dikeluarkan oleh Pengawas Ketenagakerjaan bersifat bersifat yudikatif (mengadili).

39. Bahwa Nota Pemeriksaan yang dikeluarkan oleh Pengawas Ketenagakerjaan tersebut berisi hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan terhadap institusi pemberi kerja terkait pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh Pengusaha/Perusahaan yang diperiksa



terhadap peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan. Oleh karena itu, nota tersebut sifatnya berupa pembinaan terhadap pihak perusahaan, sehingga dengan adanya nota pemeriksaan tersebut justru menimbulkan kepastian hukum bagi pihak pengusaha maupun pekerja dan tidak ada pelanggaran asas praduga tak bersalah terhadap Pemohon.

40. Dalam Instruksi Menteri Tenaga Kerja Nomor B.101/M/BW/W.26/V./1988 tanggal 14 Mei 1988, diatur bahwa dalam nota pemeriksaan disertakan petunjuk-petunjuk untuk meniadakan pelanggaran/melaksanakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Selanjutnya, bagi pengusaha yang tidak memperhatikan petunjuk yang diberikan dalam nota pemeriksaan tersebut akan dibuatkan Berita Acara *Projustitia* untuk diajukan ke tahap selanjutnya. Hal ini juga diatur dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.04/Men/VII/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain yang isinya:

1. *Pengawasan terhadap ketenagakerjaan melakukan pemeriksaan ke perusahaan;*
2. *Dalam hal ditemui pelanggaran norma penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, maka pengawas menerbitkan nota pemeriksaan yang memerintahkan perusahaan untuk melaksanakan kewajibannya, sesuai peraturan perundang-undangan dalam batas waktu yang ditetapkan;*
3. *Apabila dalam batas waktu yang ditetapkan perusahaan tetap tidak melaksanakan kewajibannya, maka salah satu pihak dapat mengajukan penyelesaiannya melalui Pengadilan Hubungan Industrial.*

41. Oleh karena itu sangat jelas bahwa dalil Pemohon yang menyatakan dengan keluarnya Nota Pengawasan dari Disnaker secara otomatis berlaku tanpa memberikan kesempatan kepada pihak pengusaha untuk melakukan pembelaan dan pembuktian adalah tidak berdasar. Tentu saja apabila pada praktiknya nota pemeriksaan yang dikeluarkan oleh Pengawas berimplikasi terjadinya aksi oleh Pekerja/Buruh hal tersebut merupakan masalah implementasi norma Undang-Undang ketenagakerjaan, bukan masalah konstitusionalitas norma yang sudah sangat jelas dalam undang-undang dan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai Pengawas Ketenagakerjaan.



C. NOTA PEMERIKSAAN YANG MENIMBULKAN AKSI DAN DEMONSTRASI MASSA BUKAN TERJADI KARENA INKONSTITUSIONALITAS PASAL A QUO

42. Dalam permohonannya halaman 40, Pemohon menyatakan:

"Bahwa Nota Pemeriksaan dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang terjadi pada saat ini menimbulkan ketidakpastian dalam penegakan hukum, dipegang oleh serikat buruh atau aktivis pekerja/buruh diluar perusahaan yang menimbulkan aksi-aksi masa, penegakan hukum menjadi terabaikan"

43. Pengawas Ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya diwajibkan menyimpan rahasia sebagaimana diatur dalam beberapa peraturan mengenai Pengawas Ketenagakerjaan:

Pasal 20 Perpres Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan

Dalam menjalankan tugas dan wewenangnya, Pengawas Ketenagakerjaan wajib:

- a. merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan;
- b. tidak menyalahgunakan kewenangannya.

Pasal 5 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawas Ketenagakerjaan

Pegawai-pegawai beserta pegawai-pegawai pembantu tersebut dalam Pasal 2 di luar jabatannya wajib merahasiakan segala keterangan tentang rahasia-rahasia di dalam suatu perusahaan, yang didapatnya berhubung dengan jabatannya.

44. Kewajiban menyimpan rahasia juga sejalan dengan keterangan ahli Payaman Simanjuntak dan Atje yang diajukan oleh Pemohon dalam sidang tanggal 23 Januari 2014 di hadapan Mahkamah yang menyatakan bahwa pada pokoknya;

- Nota pengawasan itu disampaikan kepada atasan Pengawas, karena itu bersifat rahasia, tidak boleh disampaikan kepada siapa-siapa, termasuk kepada pekerja, termasuk kepada masyarakat yang bersangkutan itu sebagai semacam anjuran.
- Karena sifatnya rahasia, seandainya nota pengawasan itu keluar dilingkungan pekerja, atau serikat pekerja, atau pihak lain yang tidak ada



kepentingannya dengan pekerja di lingkungan perusahaan yang diperiksa itu menyalahi ketentuan

45. Jika Nota Pemeriksaan tersebut "bocor" dan sampai ke tangan Serikat/Pekerja hal itu merupakan kesalahan dari Pegawai Pengawas itu sendiri, karena adanya kewajiban yang diatur oleh peraturan perundang-undangan untuk menjaga kerahasiannya.
46. Terkait dengan aksi dan demonstrasi yang dilakukan oleh pihak pekerja/buruh yang dikeluhkan oleh Pemohon, Pihak Terkait menganggap hal tersebut tidak ada hubungan dengan frasa "demi hukum" dan nota pemeriksaan yang dipermasalahkan oleh Pemohon.
47. Salah satu dari 10 (sepuluh) prinsip dasar demokrasi Pancasila yang dianut oleh negara Indonesia adalah demokrasi yang berkedaulatan rakyat, yaitu demokrasi di mana kepentingan rakyat harus diutamakan oleh wakil-wakil rakyat, rakyat juga dididik untuk ikut bertanggung jawab dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Kebebasan menyampaikan pendapat merupakan bagian dari implementasi prinsip dasar tersebut, oleh karena itu kebebasan berpendapat di muka umum dijamin oleh konstitusi dan termasuk dalam Hak Asasi manusia yang dilindungi. Hal ini dapat di lihat di dalam batang tubuh Undang-Undang Dasar 1945, dijabarkan prinsip prinsip Hak Asasi Manusia, seperti:
1. Persamaan kedudukan warga Negara dalam hukum dan pemerintahan [Pasal 27 ayat (1)].
 2. Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak [Pasal 27 ayat (2)].
 3. Kemerdekaan berserikat dan berkumpul (Pasal 28).
 4. Hak mengeluarkan pikiran dengan lisan atau tulisan (Pasal 28).
 5. Kebebasan memeluk agama dan beribadat sesuai dengan agama dan kepercayaannya itu [Pasal 29 ayat (2)].
 6. Hak memperoleh pendidikan dan pengajaran [Pasal 31 ayat (1)].
48. Berdasarkan Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia yang disahkan dan diproklamirkan oleh resolusi majelis umum 217 A (111) tanggal 10 Desember 1948, pada Pasal 19 dinyatakan bahwa:
- Setiap orang berhak atas kebebasan mempunyai dan mengeluarkan pendapat; dalam hal ini termasuk kebebasan mempunyai pendapat-pendapat dengan tidak mendapat gangguan, dan untuk mencari, menerima dan*



menyampaikan keterangan-keterangan dan pendapat-pendapat dengan cara apapun juga dan dengan tidak memandang batas-batas.

49. Sesuai dengan pengertian dari demonstrasi seperti yang terdapat dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-undang Nomor 9 Tahun 1998 tentang Kemerdekaan menyampaikan pendapat di Muka Umum, bahwa Unjuk Rasa atau Demonstrasi adalah kegiatan yang dilakukan oleh seorang atau lebih untuk mengeluarkan pikiran. Demonstrasi merupakan sebuah media dan sarana penyampaian gagasan atau ide-ide yang dianggap benar dan berupaya mempublikasikannya dalam bentuk pengarahannya massa. Demonstrasi juga merupakan sebuah sarana atau alat sangat terkait dengan tujuan digunakannya sarana atau alat tersebut dan cara penggunaannya.

50. Bahwa Unjuk Rasa dan Demonstrasi merupakan hak asasi setiap manusia yang dilindungi oleh konstitusi dan berbagai peraturan perundang-undangan yang tidak ada kaitannya dengan frasa demi hukum yang dinyatakan Pemohon dalam Permohonannya. Menurut Pihak Terkait, sekalipun frasa demi hukum dalam pasal yang diujikan Pemohon dihapuskan ataupun ditafsirkan secara *conditionally constitutional* (konstitusional bersyarat) oleh Mahkamah, selama pengusaha dan pemilik modal dianggap bersikap tidak adil dan merugikan kaum pekerja selama itu juga buruh dan pekerja dilindungi hak asasinya untuk menyampaikan pendapat baik itu melalui unjuk rasa ataupun demonstrasi.

D. PERSELISIHAN STATUS PEKERJA YANG DEMI HUKUM BERUBAH HARUS MELALUI PROSES PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BERTENTANGAN DENGAN PRINSIP UU KETENAGAKERJAAN DAN UU PHI YANG MENGEDEPANKAN PROSES MUSYAWARAH.

51. Di Indonesia konsep hubungan Industrial yang dianut adalah Hubungan Industrial Pancasila ("HIP") yang lahir dari hasil Lokakarya Nasional yang diselenggarakan dari tanggal 4 sampai 7 Desember 1974 dan diikuti oleh wakil dari organisasi buruh/pekerja, organisasi pengusaha, wakil pemerintah, dan unsur perguruan tinggi. HIP adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan jasa yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan UUD 1945, yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.



52. Hubungan Industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding ditopang oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada dalam perusahaan. UU Ketenagakerjaan telah mengatur prinsip-prinsip dasar yang perlu kita kembangkan dalam bidang hubungan industrial. Arahnya adalah untuk menciptakan sistem dan kelembagaan yang ideal, sehingga tercipta kondisi kerja yang produktif, harmonis, dinamis, dan berkeadilan.
53. Menurut Charles D. Drake dalam Aloysius Uwiyono perselisihan antara pekerja/buruh karena didahului oleh pelanggaran hukum juga dan dapat terjadi karena bukan pelanggaran hukum. Perselisihan perburuhan yang terjadi akibat pelanggaran hukum pada umumnya disebabkan oleh karena:
- 1) Terjadi perbedaan paham dalam pelaksanaan hukum perburuhan. Hal ini tercermin dari tindakan pekerja/buruh atau pengusaha yang melanggar suatu ketentuan hukum.
 - 2) Tindakan pengusaha yang diskriminatif, misalnya jabatan, jenis pekerjaan, pendidikan, masa kerja yang sama tapi karena perbedaan jenis kelamin lalu diperlakukan berbeda. Sedangkan perselisihan perburuhan yang terjadi tanpa didahului oleh suatu pelanggaran, umumnya disebabkan oleh:
 - a. Perbedaan dalam menafsirkan hukum perburuhan;
 - b. Terjadi karena ketidaksepemahaman dalam bentuk perubahan syarat-syarat kerja.
54. Sistem hukum perburuhan yang berkembang dari industrialisasi di Eropa abad ke-19, yang kemudian diadopsi oleh negara-negara lain di dunia, pada dasarnya adalah sebuah upaya untuk menertibkan konflik antara majikan dan buruh kedalam suatu sistem rasionalitas legal. Teori-teori hukum positivis menekankan peran yang netral dari aturan-aturan dalam memelihara kepentingan-kepentingan dari semua kelompok kedalam apa yang didefenisikan sebagai "aturan-aturan permainan" (*rules of the game*).
55. Peraturan perundangan yang berkaitan dengan proses penyelesaian perburuhan yang pernah diberlakukan di Indonesia adalah melalui UU Darurat Nomor 16 Tahun 1951 yakni melalui perantaraan, memberi putusan yang berupa anjuran kepada pihak-pihak yang berselisih. Jika usaha Menteri Perburuhan itu tidak berhasil, perselisihan diserahkan kembali kepada panitia pusat. Cara penyelesaian perselisihan perburuhan menurut UU Nomor 22



Tahun 1957 yang berpegang pada suatu asas musyawarah untuk mufakat dengan berpijak pada tahap pertama bila terjadi perselisihan penyelesaiannya diserahkan kepada para pihak yang berselisih. Dalam hal tidak dicapainya perdamaian antara pihak yang berselisih setelah dicari upaya penyelesaian part pihak maka baru diusahakan penyelesaiannya oleh Badan Penyelesaian Perburuhan.

56. Dengan berlakunya UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang PHI, maka UU Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, dan UU Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja pada Perusahaan Swasta dinyatakan tidak berlaku lagi. Ini berarti UU Nomor 2 Tahun 2004 menghapus sistem penyelesaian perselisihan melalui P4P/D (Panitia Perselisihan Perselisihan Perburuhan Pusat/Daerah). Dalam hal ini sistem P4P/D dinilai sudah tidak lagi sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan mekanisme penyelesaian perselisihan yang cepat, tepat, adil dan murah.

57. Dalam UU PHI setiap perselisihan hubungan industrial pada awalnya diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat oleh para pihak yang berselisih (bipartit) dalam hal perundingan oleh para pihak yang berselisih (bipartit) gagal, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh yang telah dicatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dapat diselesaikan melalui konsiliasi atau kesepakatan kedua belah pihak, sedangkan penyelesaian perselisihan melalui arbitrase atas kesepakatan kedua belah pihak hanya perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Apabila tidak ada kesepakatan kedua belah pihak untuk menyelesaikan perselisihannya melalui konsiliasi atau arbitrase, maka sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial terlebih dahulu melalui mediasi. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari menumpuknya perkara perselisihan hubungan industrial di pengadilan.

58. Perselisihan hak yang telah dicatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan tidak dapat diselesaikan melalui konsiliasi atau arbitrase namun sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial terlebih dahulu melalui mediasi. Dalam hal mediasi atau konsiliasi tidak mencapai



kesepakatan yang dituangkan dalam perjanjian bersama, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

59. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui arbitrase dilakukan berdasarkan kesepakatan para pihak dan tidak dapat diajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial karena putusan arbitrase bersifat akhir dan tetap, kecuali dalam hal-hal tertentu dapat diajukan pembatalan ke Mahkamah Agung. Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Penyelesaian bipartit ini dilakukan melalui musyawarah mufakat oleh para pihak tanpa dicampuri oleh pihak manapun. Namun demikian, Pemerintah dalam upayanya untuk memberikan pelayanan masyarakat khususnya kepada masyarakat pekerja/buruh dan pengusaha, berkewajiban memfasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut. Upaya fasilitasi dilakukan dengan menyediakan tenaga mediator yang bertugas untuk mempertemukan kepentingan kedua belah pihak yang berselisih. Dengan adanya era demokratisasi di segala bidang, maka perlu diakomodasi keterlibatan masyarakat dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi atau arbitrase.

60. Berdasarkan sejarah pembentukan dan semangat dari Ull PHI dan UU Ketenagakerjaan, perkara Hubungan Industrial bukanlah perkara yang diutamakan penyelesaiannya melalui jalur pengadilan, melainkan mendahulukan proses musyawarah (bipartit dan tripartit). Oleh karena itu Pihak Terkait berpendapat bahwa dalil Pemohon yang menyatakan bahwa mengenal perselisihan status pekerja yang demi hukum berubah harus melalui proses pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial adalah tidak berdasarkan hukum karena telah bertentangan dengan prinsip musyawarah sebagaimana terkandung dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

E. PASAL-PASAL YANG DIUJIKAN PEMOHON TELAH SEYOGIYANYA TELAH MEMBERIKAN KEPASTIAN HUKUM BAGI PEMOHON DAN PIHAK TERKAIT

61. Dalam permohonannya, Pemohon menyatakan bahwa pasal-pasal yang diujikan oleh Pemohon telah menghilangkan hak konstitusional Pemohon khususnya hak atas kepastian hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal



28D ayat (1) UUD 1945. Pemohon menyatakan bahwa pada pokoknya frasa "demi hukum" menimbulkan ketidakpastian hukum karena menurut Pemohon rumusan pasal-pasal yang bermuatan frasa "demi hukum" berakibat adanya perubahan status hubungan kerja yang dilakukan tanpa adanya suatu proses peradilan, melainkan hanya melalui sebuah nota pemeriksaan yang dikeluarkan oleh Disnaker.

62. Berdasarkan ketentuan di dalam Pasal 1 ayat (3) UUD 1945 dinyatakan dengan tegas bahwa Indonesia adalah negara hukum. Bentuk negara hukum ini membawa konsekuensi adanya pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia. Perlindungan hak asasi manusia sebagai bagian penting dari konsep negara hukum yang dianut di Indonesia dinyatakan dalam Bab X A (Pasal 28A sampai Pasal 28I) UUD 1945 tentang Hak Asasi Manusia. Secara khusus, penegasan mengenai jaminan hak asasi manusia dalam negara hukum yang demokratis tertuang dalam Pasal 28I ayat (5) UUD 1945 yang selengkapnya menyatakan:

"untuk menegakkan dan melindungi hak asasi manusia sesuai dengan prinsip negara hukum yang demokratis, maka pelaksanaan hak asasi manusia dijamin, diatur dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan".

Pasal 28D ayat (1) UUD 1945:

"Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum."

63. Hal yang menjadi titik tekan dalam pasal ini adalah adanya keseimbangan antara kepastian hukum dan keadilan. Dalam hal ini, kepastian hukum baru dapat tercapai jika tidak ada peraturan perundang-undangan yang bersifat multi tafsir, dan tidak ada peraturan perundang-undangan yang saling bertentangan materinya, sebagaimana ditafsirkan oleh MK dalam Putusan Nomor 53/PUU-VI/2008 tentang Pengujian Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan Putusan Nomor 32/PUU-IX/2011 tentang Pengujian Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian. Sedangkan pencapaian terhadap keadilan dapat dicapai ketika pembentukan hukum dilandaskan pada moral dan budi baik. Ketika unsur-unsur di atas diabaikan, maka hukum semata-mata menjadi alat untuk membenarkan kehendak sepihak penguasa.



64. Bahwa sesuai penjelasan Pihak Terkait sebelumnya tentang menegaskan bahwa Nota Pemeriksaan tidak serta-merta menjadi sebuah "Putusan" bagi Pengusaha, melainkan hanya sebagai sebuah keterangan yang bersifat rahasia yang berisihasil pemeriksaan Pejabat Pengawas terhadap sebuah Perusahaan dan tidak bersifat mengadili. Jika Nota Pemeriksaan tidak dilaksanakan dalam batas waktu yang ditetapkan perusahaan tetap tidak melaksanakan kewajibannya, maka salah satu pihak dapat mengajukan penyelesaiannya melalui Pengadilan Hubungan Industrial (vide: Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.04/Men/VII/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain). Oleh karena itu jelas bahwa ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berkaitan (UU Ketenagakerjaan, UU Pengawas Ketenagakerjaan dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.04/Men/VII/2013) tidak bersifat multi tafsir, dan tidak ada peraturan perundang-undangan yang saling bertentangan materinya, melainkan menyatakan secara jelas dan pasti bahwa Nota Pemeriksaan yang dikeluarkan oleh Pengawas Ketenagakerjaan tidak bersifat mengadili dan Pengusaha dapat melakukan pembelaan di tahap berikutnya apabila salah satu pihak mengajukan gugatan.
65. Mengacu pada prinsip-prinsip pembentukan hukum yang adil menurut Lon Fuller dalam bukunya *The Morality of Law* (Moralitas Hukum), diantaranya yaitu: 18
1. Hukum-hukum harus dibuat sedemikian rupa sehingga dapat dimengerti oleh rakyat biasa. Fuller menamakan hal ini juga sebagai hasrat untuk kejelasan;
 2. Aturan-aturan tidak boleh bertentangan satu sama lain;
 3. Dalam hukum harus ada ketegasan. Hukum tidak boleh diubah-ubah setiap waktu, sehingga setiap orang tidak lagi mengorientasikan kegiatannya kepadanya;
 4. Harus ada konsistensi antara aturan-aturan sebagaimana yang diumumkan dengan pelaksanaan senyatanya.
66. Mengenai ukuran kejelasan dalam peraturan perundang-undangan (termasuk konstitusi atau undang-undang dasar), Montesquieu mengajukan kriteria untuk menyusun peraturan perundang-undangan, salah satunya adalah bahwa gaya penuturannya hendaknya padat dan sederhana. Istilah-istilah yang dipilih



hendaknya sejauh mungkin bersifat mutlak dan tidak nisbi, sehingga dengan demikian membuka sedikit kemungkinan bagi perbedaan pendapat individual.

67. Pendapat Montesquieu mengenai kriteria penyusunan peraturan perundang-undangan itu sendiri sejalan dengan Penjelasan Pasal 5 huruf f UU 12/2011 yang pada pokoknya menyatakan bahwa setiap peraturan perundang-undangan harus memenuhi persyaratan teknis penyusunan peraturan perundang-undangan, sistematika, pilihan kata atau istilah, serta bahasa hukum yang jelas dan mudah dimengerti sehingga tidak menimbulkan berbagai macam interpretasi dalam pelaksanaannya.

68. Frasa "demi hukum" yang dipermasalahkan oleh Pemohon memiliki bahasa hukum yang jelas dan mudah dimengerti sehingga tidak menimbulkan berbagai macam interpretasi dalam pelaksanaannya. Sebagaimana telah dijelaskan oleh Pihak Terkait sebelumnya, Frasa "demi hukum" dan "batal demi hukum" merupakan frasa yang ditemukan dalam berbagai peraturan perundang-undangan, sudah menjadi istilah umum dalam hukum Indonesia bahwa frasa "demi hukum" memberikan pengertian "karena berdasarkan hukum (atau dalam arti sempit, berdasarkan peraturan perundang-undangan) memang begitulah adanya".

69. Berdasarkan penjelasan di atas, Pihak Terkait berpendapat bahwa dasar Permohonan Pemohon yang menyatakan bahwa pasal-pasal yang diujikan oleh Pemohon tidak memberikan kepastian hukum kepada Pemohon adalah tidak berdasar dan kemungkinan besar penyebabnya adalah Pemohon tidak membaca peraturan perundang-undangan secara keseluruhan, sehingga walaupun terjadi unjuk rasa dikarenakan keluarnya Nota Pemeriksaan oleh Pengawas Ketenagakerjaan karena dianggap bersifat final dan dapat langsung dieksekusi oleh pihak pekerja, merupakan masalah implementasi bukan masalah konstiusionalitas norma-norma dalam pasal-pasal yang diujikan oleh Pemohon.

F. DIKABULKANNYA PERMOHONAN A QUO OLEH MAHKAMAH BERPOTENSI TERLANGGARNYA HAK KONSTITUSIONAL BURUH/PEKERJA

70. Sebagaimana telah dijelaskan oleh Pihak Terkait sebelumnya, pengaturan sebagaimana disebutkan pasal-pasal yang diujikan oleh Pemohon memiliki semangat pemenuhan hak-hak asasi dan konstiusional pekerja/buruh. Jika



tidak diatur sedemikian rupa, maka implikasi pengaturan mengenai PKWT dan *outsourcing* tersebut akan rentan menciderai hak-hak asasi dan konstitusional buruh sebagai manusia. Hak atas pekerjaan dan penghidupan layak dilindungi dalam pengaturan tersebut, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945.

Pasal 27 ayat (2) UUD 1945

"Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan"

71. Hak atas pekerjaan merupakan salah satu Hak Asasi Manusia karena aktivitas bekerja sangat berkaitan erat dengan hak atas hidup, bahkan hak atas hidup yang layak. Hak atas hidup yang layak hanya dapat dicapai melalui suatu pekerjaan yang bersifat tetap tidak terpenggal-penggal dan terus menerus tanpa adanya kepastian hukum, harus dihindari pekerjaan yang sifatnya tidak tetap yaitu dalam hal ini Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ("PKWT") dan khususnya perjanjian kerja *outsourcing* dianggap jika tidak diatur sedemikian rupa akan rentan menciderai hak asasi kaum pekerja/buruh karena sifat pekerjaannya yang tidak tetap.
72. Jika Permohonan *a quo* dikabulkan tentu saja mengancam terlaksananya dan terpenuhinya hak-hak konstitusional pekerja/buruh sebagaimana disebutkan diatas. Pada dasarnya Permohonan *a quo* pada petitumnya memohon kepada Mahkamah agar menyatakan Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), Pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan dinyatakan bertentangan dengan konstitusi dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat (konstitusional bersyarat) sepanjang frasa "demi hukum" dalam ketiga pasal *a quo* tidak dimaknai setelah adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap dari badan yang melaksanakan fungsi yudikatif yaitu Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri.
73. Jika permohonan tersebut dikabulkan oleh Mahkamah, akibatnya akan sangat menciderai keadilan dan tentu saja melanggar hak-hak konstitusional pekerja/buruh sebagai berikut;

Pertama, ditafsirkannya frasa "demi hukum" dalam pasal *a quo* dengan dimaknai perubahan status pekerja berubah setelah adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap dari Pengadilan akan berakibat berubahnya makna "batal demi hukum" menjadi "dapat dibatalkan". Frasa "dapat dibatalkan" sangat berbeda maknanya dengan frasa 'batal demi hukum' sebab 'dapat



dibatalkan' menyiratkan makna perlunya suatu tindakan aktif untuk membatalkan sesuatu, atau batalnya sesuatu itu terjadi tidak secara otomatis, tidak dengan sendirinya, tetapi haru dimintakan agar sesuatu itu dibatalkan. Kecuali itu, frasa 'dapat dibatalkan' juga berarti bahwa sesuatu yang menjadi pokok persoalan tidak selalu harus dibatalkan tetapi bila dikehendaki maka sesuatu itu dapat dimintakan pembatalannya. Dengan kata lain, bila sesuatu hal 'dapat dibatalkan' maka bisa terjadi dua kemungkinan:

- Sesuatu itu benar-benar menjadi batal karena dinyatakan pembatalannya akibat adanya permintaan untuk membatalkan, atau;
- Sesuatu itu tidak jadi batal karena tidak dimintakan pembatalan sehingga tidak ada pernyataan batal.

Oleh karena itu selama tidak adanya putusan pengadilan, maka perjanjian kerja yang bertentangan dengan undang-undang tersebut, dilegitimasi dan dianggap sah. Dengan mengharuskan adanya putusan pengadilan terlebih dahulu akan berakibat dilegitimasinya pelanggaran yang dilakukan oleh Pengusaha, karena selama tidak adanya pembatalan yang dilakukan oleh Pengadilan, maka perjanjian akan dimaknai sah dan dapat dilaksanakan. Hal ini sungguh bertentangan dengan semangat pembentukan UU Ketenagakerjaan dan semangat dibentuknya pengaturan dalam Pasal-Pasal *a quo* Perjanjian kerja yang bersifat terpenggal-penggal, tidak terus menerus adalah bertentangan dengan konstitusi sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yaitu hak atas pekerjaan yang layak.

Kedua, dengan diperlukannya putusan pengadilan terlebih dahulu akan berpotensi terlanggarnya keadilan bagi kaum pekerja dan buruh, hal ini akan dapat dijelaskan melalui perumpamaan sebagai berikut;

A adalah seorang pekerja/buruh di PT. Apindo, statusnya sebagai pekerja kontrak (PKWT), ia sudah bekerja selama 15 tahun dengan status pekerja kontrak (bukan pekerja tetap), menyadari hak-haknya yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan, ia menuntut agar statusnya berubah dari pekerja kontrak menjadi pekerja tetap.

Perjanjian kerja tersebut jelas melanggar UU Ketenagakerjaan, dikarenakan lamanya pegawai kontrak hanya Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1



(satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun [vide Pasal 59 ayat (4) UU Ketenagakerjaan].

Dengan menggunakan konstruksi lama, apabila frasa "batal demi hukum" dan "demi hukum" diartikan sebagaimana pasal 1335 KUHPerdara, maka perjanjian dari awal dianggap tidak pernah ada. Maka apabila pada akhirnya A mengajukan gugatan di PHI untuk diangkat statusnya menjadi pekerja tetap, dan Hakim memutuskan bahwa perjanjian tersebut batal demi hukum, maka status pekerja akan berubah menjadi Pekerja Tetap dengan hitungan masa kerja pekerja sebagai pekerja tetap dihitung semenjak pelanggaran yang dilakukan oleh Pengusaha itu terjadi, bukan dari pada saat dijatuhkannya Putusan Hakim, karena Perjanjian yang bertentangan dengan undang-undang dianggap tidak memiliki kekuatan dan tidak pernah ada.

74. Apabila permohonan *a quo* dikabulkan oleh Mahkamah, akan berlampak masa kerja pekerja sebagai pekerja tetap dihitung semenjak adanya Putusan Hakim, bukan dari waktu terjadinya pelanggaran undang-undang oleh Pengusaha. Karena pada dasarnya Perjanjian Tersebut dinyatakan batal setelah ada Putusan Hakim, dan sebelum adanya putusan hakim, perjanjian tersebut dianggap sah dan dapat dijalankan, tidak seperti perjanjian yang dianggap batal demi hukum, dari awal perjanjian yang bertentangan dengan undang-undang dianggap tidak memiliki kekuatan dan dianggap tidak pernah ada.
75. Dengan perumpamaan di atas, akan terlihat potensi terlanggarnya hak-hak kaum pekerja/buruh apabila permohonan *a quo* dikabulkan oleh Mahkamah. Misalnya dengan perumpamaan di atas terlihat potensi pelanggaran hak yang terjadi adalah perlakuan sewenang-wenang pengusaha terhadap buruh, pekerja yang sudah bekerja 15 (lima belas) tahun lebih sudah seharusnya berubah statusnya menjadi pekerja tetap. Pekerja tetap memiliki hak yang dinamakan Pesangon sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan;

Pasal 156 UU Ketenagakerjaan

- (1) *Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.*
- (2) *Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:*
- masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;*



- masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;*
- masa kerja 2 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;*
- masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;*
- masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;*
- masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;*
- masa kerja 6 (enam) atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;*
- masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;*
- masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.*

76. Berdasarkan ketentuan di atas, terlihat penghitungan masa kerja sangat penting bagi kaum pekerja/buruh, karena akan menentukan juga berapa besar kompensasi yang akan diterima apabila diputuskan hubungan kerjanya oleh pengusaha. Tentu saja dengan konstruksi awal, masa kerja akan dihitung dari awal semenjak pelanggaran dilakukan oleh pengusaha, maka status pekerja sudah berubah menjadi pekerja tetap semenjak 12 (tiga belas) tahun yang lalu. Jika permohonan *a quo* dikabulkan oleh Mahkamah, status pekerja baru berubah menjadi pekerja tetap semenjak adanya putusan hakim, dan masa kerja dimulai dari 0 (nol), pelanggaran Pengusaha yang berlangsung selama 12 (dua belas) tahun dianggap sah sebelum adanya putusan dan baru dianggap batal setelah adanya Putusan Pengadilan.

77. Dari satu perumpamaan diatas terlihat jelas pelanggaran hak konstitusional kaum pekerja/buruh yang akan terjadi jika Permohonan *a quo* dikabulkan oleh Mahkamah. Tentu saja hal tersebut bertentangan dengan tujuan negara mensejahterakan rakyatnya sebagai implikasi dari tujuan negara kesejahteraan (*welfare state*) sebagaimana disebutkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. Selain itu, jelas dengan dikabulkannya permohonan *a quo* oleh Mahkama terlanggarnya hak konstitusi Pihak Terkait, karena tidak adanya



jaminan hukum terhadap *hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan* sebagaimana ditentukan dalam konstitusi.

IV. PERMOHONAN

DALAM EKSEPSI

1. Menyatakan tidak diterima Permohonan Pemohon mengenai pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang di mohonkan oleh para Pemohon dari Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) yang diwakili oleh Sofjan Wanadi dan Suryadi Sasmita selaku Ketua Umum dan Sekretaris Jenderal yang menguji Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dikarenakan permohonan yang diajukan oleh Pemohon implementasi dari suatu norma yang mana Mahkamah tidak memeriksa.

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak permohonan Pemohon Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang dimohonkan oleh para pemohon dari Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) yang diwakili oleh Sofjan Wanadi dan Suryadi Sasmita selaku Ketua Umum dan Sekretaris Jenderal yang menguji Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Menyatakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan [Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4)] tidak bertentangan dengan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

Atau:

Jika Hakim Konstitusi berpendapat lain, mohon Putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*)

[2.7] Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalilnya, Pihak Terkait mengajukan alat bukti surat/tulisan yang diberi tanda bukti PT-1 sampai dengan bukti PT-3, sebagai berikut:



1. Bukti PT-1: Fotokopi surat Pemerintah Kotamadya Jakarta Selatan, Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Nomor 1918/-1.838, tanggal 11 Mei 2007, perihal Pencatatan dan Pemberian Nomor Bukti Pencatatan SP/SB di Perusahaan, SP/SB di luar Perusahaan, Federasi SP/SB, Konfederasi SP/SB, ditujukan kepada Pengurus Gabungan Serikat Buruh Independen – GSBI;
2. Bukti PT-2: Fotokopi Surat Keputusan Sidang Rapat Pleno Ke-V Dewan Pimpinan Pusat Gabungan Serikat Buruh Independen (*Federation of Independent Trade Union*) Nomor KEP-06/DPP.GSBI/JKT/XII/2012 tentang Penetapan Ketua Umum dan Sekretaris Jenderal Dewan Pimpinan Pusat Gabungan Serikat Buruh Independen, tanggal 31 Desember 2012;
3. Bukti PT-3: Fotokopi surat Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Utara, Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Nomor 6467/-1.835, tanggal 29 Juli 2013, perihal Bukti Perubahan Nama Serikat Pekerja/Serikat Buruh, ditujukan kepada Pengurus Pusat Federasi Buruh Lintas Pabrik (FBLP);

Selain itu, Pihak Terkait mengajukan seroang ahli dan seorang saksi yang telah didengar keterangannya dalam persidangan Mahkamah pada tanggal 26 Februari 2014 dan 13 Maret 2014, yang pada pokoknya sebagai berikut:

AHLI PIHAK TERKAIT

M. Hadi Shubhan

- Ahli akan membahas isu *ratio legis* dari frasa “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Kemudian apakah frasa “demi hukum” tersebut bertentangan dengan Undang-Undang Dasar jika tidak dimaknai dengan putusan pengadilan. Konstruksi pemikiran Ahli, *pertama* adalah tentang hakikat hubungan kerja, *kedua* adalah filosofi perlindungan buruh, *ketiga* adalah hakikat hukum perburuhan, *keempat* adalah fungsi frasa demi hukum, dan *kelima* adalah kesimpulan;
- Hubungan kerja adalah hubungan pekerja dengan pengusaha dalam suatu proses produksi sesuai dengan perjanjian kerja yang mempunyai unsur 3, yaitu pekerjaan, perintah, dan upah. Jadi dengan demikian, unsur hubungan kerja



adalah ada pekerjaan, ada perintah, dan ada upah. Kalau salah satu tidak ada, berarti bukan hubungan kerja. Karena itu, hubungan kerja pasti ada tiga hal ini dan akan saya jelaskan tentang hanya unsur yang kedua adalah unsur perintah. Unsur perintah ini adalah petunjuk atau kehendak yang dimaui oleh pengusaha, yang dalam hal ini pemberi kerja untuk dikerjakan si pekerja. Perintah ini bisa tertulis, bisa lisan dan harus bermanfaat bagi pemberi kerja;

- Kemudian dari unsur perintah inilah lahir ada yang memerintah, ada yang disebut pengusaha atau majikan, dan ada yang diperintah, atau pekerja, atau buruh. Dengan demikian lahirnya hubungan kerja sejak lahir, terjadi "cacat posisi" dimana pasti posisinya lebih rendah daripada pengusaha. Karena itu perlu hukum supaya buruh dengan pengusaha itu *equal*. Padahal keharusan di muka hukum adalah *equal*. Karena itu hukum perburuhan adalah hukum yang memberikan proteksi kepada buruh agar *equal* kepada pengusaha. Pengusaha tidak perlu dilindungi terhadap buruh di dalam hukum perburuhan. Karena itu, 90% norma yang ada di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah semuanya memberikan proteksi kepada buruh. Buruh tidak harus diproteksi. Pengusaha harus diproteksi terhadap penguasa. Misalnya, dalam Undang-Undang Penanaman Modal dan undang-undang yang mengatur perizinan. Pengusaha harus diproteksi oleh penguasa. Perizinan harus baik, infrastruktur harus baik, perpajakan harus baik, dan lain sebagainya. Kalau pengusaha dilindungi terhadap buruh maka itu terbalik.
- Dalam hukum perburuhan sudah cacat sejak lahir maka hukum perburuhan pasti mengandung tiga aspek dan menurut Ahli adalah urutan prioritas perlindungan. *Pertama* adalah aspek hukum administrasi negara. *Kedua* adalah aspek pidana dan ketiga adalah aspek perdata. Aspek hukum administrasi negara melahirkan ada namanya pegawai pengawas ketenagakerjaan supaya memastikan dijalankannya norma hukum perburuhan. Karena sebagai pengawas ketenagakerjaan, lingkupnya ada di dalam hukum administrasi dan sanksi yang diberikan adalah sanksi administrasi serta yang dilakukan tindakan pengawas adalah *rechtmatigheid*, atau ada asas namanya *presumptio justea causa*, tindakan yang dilakukan mereka adalah benar demi hukum, kecuali dicabut atau nanti dibatalkan oleh putusan pengadilan;
- Kemudian apa makna *demi hukum* dalam pasal-pasal perkara *a quo* yang dimohonkan pengujian? *Demi hukum* adalah ditujukan kepada hakikat daripada



sebuah hubungan kerja, dalam hal ini adalah perjanjian kerja dan dalam konstruksi *outsourcing*. Akibat hukum ini supaya kalau ada pelanggaran sejak semula maka pelanggaran tersebut dianggap diberi sanksi oleh Undang-Undang karena *demi hukum*. Bahwa dalam hubungan kerja ada dua, yaitu PKWT dan PKWTT. PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) ada yang disebut dengan pekerja kontrak dan PKWTT atau yang disebut dengan pekerja tetap. Seharusnya dalam Undang-Undang Nomor 13 hanya mengatur satu hubungan kerja adalah pekerja tetap atau PKWTT, misalnya pekerjaan yang maksimal tiga tahun. Seorang pemborong yang memborong bangunan Hambalang tiga tahun selesai. Karena itu, hanya pekerjaan tersebut yang boleh dikontrak, tetapi fakta di lapangan justru terbalik, 90% pekerja dikontrak, 10% yang tetap. Karena itu, apabila dilanggar maka frasa *demi hukum*, buruh menjadi hubungan kerjanya adalah pegawai tetap karena memang Undang-Undang Nomor 13 sejatinya hanya menganut satu hubungan kerja, yaitu pekerja tetap. Undang-Undang menentukan bahwa kalau di luar empat jenis adalah kontrak maka *demi hukum* menjadi pegawai tetap. Maka tidak perlu dimaknai dengan suatu putusan pengadilan. Memang kalau dengan putusan pengadilan ada maslahatnya karena ada sebuah sengketa. Tetapi apabila dibawa ke pengadilan maka ada mudaratnya bagi buruh. Karakteristik perselisihan perburuhan kecil dibawa ke pengadilan. Jadi kalau dilakukan ada mudarat untuk buruh di samping ada maslahat untuk pengusaha. Apabila ada benturan antara sesuatu yang membawa maslahat dengan sesuatu yang membawa mudarat maka yang didahulukan adalah menghindari kemudaratannya. Putusan pengadilan membawa mudarat, karena itu harus dihindari sebab pasal tersebut sudah *clear*.

- Dalam hubungan *outsourcing* juga demikian. Pekerja harus pekerja utama dari perusahaan. Boleh di-*outsourcing*-kan perusahaan lain apabila pekerjaan adalah pekerjaan penunjang. Oleh karenanya yang namanya pekerjaan penunjang misalnya *cleaning service*, penyediaan *catering*, 90%. Karena itu, apabila dilanggar maka harus *demi hukum* menjadi hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja. Kesimpulannya adalah bahwa frasa *demi hukum* melindungi buruh apabila terjadi pelanggaran terhadap norma status buruh dalam pekerja kontrak atau PKWT atau di dalam *outsourcing* dan karenanya tidak memerlukan suatu putusan pengadilan.



SAKSI PIHAK TERKAIT

Indra Munaswar

- Menurut hasil penelitian Profesor Dr. Imam Soepomo, S.H., yang disampaikan dalam makalahnya tahun 1970, menyimpulkan bahwa seluruh peraturan perundang-undangan perburuhan masih baru berfungsi sebagai:
 1. Membebaskan manusia Indonesia dari perbudakan.
 2. Membebaskan rakyat Indonesia yang telah bebas dari cengkeraman perbudakan untuk kepentingan pemerintah kolonial, para pembesar negeri, raja-raja, atau raja uang, dan raja industri, dan sebagainya.
 3. Membebaskan kaum buruh Indonesia dari ketidakadilan.
 4. Mendudukkan kaum buruh secara yuridis menurut hukum pada tempat yang sama dengan kaum majikan, sehingga mengakibatkan ketimpangan..
- Menurut Imam Soepomo, perundangan-undangan perburuhan belum memberi kedudukan ekonomi yang baik kepada buruh. Karena itu baru diinsyafi bahwa jalan yang terbaik untuk memberi kedudukan yang layak bagi buruh ialah dengan membatasi wewenang majikan atau pengusaha sampai batas yang wajar. Kemudian dipertanyakan sendiri oleh Imam Soepomo, ataukah memang tidak mungkin perundangan dengan memberikan kedudukan ekonomis yang baik kepada kaum buruh dan harus diperjuangkan perbaikan kedudukan ekonomi dilakukan oleh buruh sendiri dan organisasi serikat buruhnya.
- Saksi ingin menyampaikan keterlibatan saksi dalam proses penyelesaian Rancangan Undang-Undang PPK atau RUU PPK Tahun 2002 yang sekarang menjadi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Saksi adalah salah seorang Tim Kecil dari unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang terdiri dari, Arif Sujito, Chaerul Bey (KSPSI), Kus Haryanto (KSBSI), H. Muhammad Rodja, Ari Sunarijati (FSPSI Reformasi), Said Iqbal (FSPMI), Indra Munaswar (FSPTSK), Sebastian Salang (FPBI), dan Martin Sirait (SBMNI). Sedangkan dari unsur APINDO, terdiri atas, Anton J. Supit, Anthony Hilman, Djimanto, Endang Susilowati, Hariyadi S. Sukamdani, Hasanudin Rachman, Hendri Zaenal, Masrana, Muslim Lubis, Naya Dwiwana, Rudy Sumampouw, Suryadi Sasmita, dan Umbaran Dipodjoyo G. Sementara fasilitator adalah Rekso Ageng Herman (Anggota Pansus RUU PPK) dan Pakar: Gunawan Utomo dari Universitas Trisaksi, Jakarta.



- Tim Kecil tersebut dibentuk atas inisiatif dari Anggota Pansus DPR-RI Rekso Ageng Herman dan dengan mandat dari Pansus DPR-RI dan dukungan dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi setelah diadakan pendekatan-pendekatan dengan:
 - a. Pimpinan Serikat Pekerja/Serikat Buruh pada 21 dan 22 Oktober 2002 di Hotel Ambara Jakarta.
 - b. APINDO/KADIN pada tanggal 23 dan 24 Oktober 2002 di Hotel Sahid Jakarta.
- Diskusi informal antara APINDO/KADIN dengan SP/SB dan sekaligus merumuskan pasal-pasal dimulai pada tanggal 6 November 2002 dan berakhir pada 1 Februari 2003.
- Pasal-pasal yang dibahas oleh Tim Kecil adalah pasal-pasal krusial yang belum dapat diselesaikan oleh DPR-RI dan Pemerintah sebanyak 61 pasal dengan yang terikat dengan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu), sistem perlindungan terhadap pekerja dan perusahaan pemborong pekerjaan, sistem perlindungan terhadap pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja (*labour supplier*), kemudian mogok kerja dan PHK.
- Roh dari Pasal 59, Pasal 65, dan Pasal 66 merupakan bentuk perlindungan negara terhadap pekerja agar terhindar dari:
 - a. Pelanggaran hak asasi manusia (HAM pekerja);
 - b. Pelanggaran norma-norma (*conduct*) dalam hubungan perburuhan, baik konvensional maupun nonkonvensional;
 - c. Perlakuan diskriminasi dalam segala bentuk;
 - d. Terjadinya praktik *unfair labour practices*.
- Fenomena praktik buruh kontrak, yaitu praktik mempekerjakan buruh dari Perusahaan Pemborong Pekerjaan (PPP) di dalam perusahaan pemberi pekerjaan, dan praktik mempekerjakan buruh dari perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PJP) sudah marak terjadi jauh sebelum adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
- Karena itu Tim Kecil unsur buruh sangat alot dalam merumuskan Pasal 59, Pasal 65, dan Pasal 66 karena fakta membuktikan bahwa pekerja kontrak, pekerja dari PPP maupun dari PJP sangat diperlakukan tidak adil, diskriminatif, dan tidak punya masa depan dalam hubungan kerja. Para pekerja tersebut tidak mendapatkan hak-hak dasarnya dan sangat mudah di PHK tanpa punya



hak untuk membela diri, itu pula yang terjadi sekarang ini meski sudah ada Pasal 59, Pasal 65, dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

- Pasal 59, Pasal 65, dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 merupakan bentuk dari penegakan hak memperoleh pekerjaan bagi setiap warga negara, sebagaimana dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 dan Piagam PBB mengenai hak asasi manusia menjadi mutlak dan karenanya tidak ada hak bagi pengusaha dan pemerintah atau siapa pun juga untuk mencabut hak warga negara tersebut dengan semena-mena. Kehilangan pekerjaan bagi setiap pekerja/buruh merupakan permulaan dari masa pengangguran panjang yang mengakibatkan hilangnya hak-hak dasar pekerja/buruh, seperti: hak atas jaminan kepastian kerja (*job security*), hak atas jaminan penghasilan (*income security*), dan hak atas jaminan sosial (*social security*).
- Frasa *demi hukum* dalam Pasal 59, Pasal 65, dan Pasal 66 merupakan bentuk keadilan dalam pembuatan perjanjian kerja.

1. Pasal 59 ayat (7) berbunyi, “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.” Frasa *demi hukum* sudah sangat jelas diberlakukan dengan seketika atau serta-merta karena persyaratan tentang dapat diberlakukannya PKWT, terutama terumus secara konkret di dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6), jadi tidak beralasan untuk terlebih dahulu dimintakan putusan pengadilan.

Pasal 59 ayat (7) diperkuat dengan Pasal 52 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 yang berbunyi, “Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan, sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.” Ayat (1) huruf c berbunyi, “Adanya pekerjaan yang dijanjikan.” Ayat (1) huruf d berbunyi, “Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.” Dengan demikian, pekerjaan yang diperjanjikan bertentangan dengan Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6), maka batal demi hukum.

Dengan batalnya perjanjian kerja demi hukum maka sesungguhnya tidak ada perjanjian antara pekerja dengan pengusaha. Dengan tidak ada



perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha dalam hubungan kerja, maka menurut penjelasan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa syarat masa percobaan kerja dicantumkan dalam perjanjian kerja. Apabila perjanjian kerja dilakukan secara lisan, maka syarat masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Dalam hal tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja atau dalam syarat pengangkatan, maka ketentuan masa percobaan kerja dianggap tidak ada. Dengan demikian, pekerja/buruh telah menjadi pekerja PKWTT terhitung sejak terjadinya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha.

2. Begitu pula dengan Pasal 65 dan Pasal 66. Lingkaran perlindungan terhadap pekerja dari Perusahaan Pemborong Pekerjaan atau perusahaan PPJP yang dipekerjakan dalam perusahaan pemberi pekerjaan, ada dalam Pasal 52 ayat (3) dan Pasal 60.

- Bahwa Pasal 59, Pasal 65, dan Pasal 66 memberikan perlindungan secara adil kepada pekerja/buruh. Apalagi Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011 tanggal 17 Januari 2012 telah memutuskan bahwa frasa *perjanjian kerja waktu tertentu* dalam Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan karenanya tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, kecuali ditambahkan persyaratan sebagai berikut, "... dengan syarat adanya pengalihan perlindungan bagi hak-hak pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain."

[2.8] Menimbang bahwa Pemohon, Presiden, dan para Pihak Terkait menyampaikan kesimpulan tertulis yang masing-masing diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 20 Maret 2014, 7 April 2014, dan 20 Maret 2014, yang pada pokoknya para pihak menyatakan tetap dengan pendiriannya;

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



3. PERTIMBANGAN HUKUM

[3.1] Menimbang bahwa pokok permohonan Pemohon adalah pengujian konstitusionalitas Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279, selanjutnya disebut UU 13/2003), yang menyatakan:

Pasal 59 ayat (7):

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Pasal 65 ayat (8):

Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Pasal 66 ayat (4):

Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

terhadap Pasal 28C ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945), yang menyatakan:

Pasal 28C ayat (2) UUD 1945:

“Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa, dan negaranya”.

Pasal 28D ayat (1) UUD 1945:

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

[3.2] Menimbang bahwa sebelum mempertimbangkan pokok permohonan, Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Mahkamah) terlebih dahulu akan mempertimbangkan kewenangan Mahkamah untuk mengadili permohonan *a quo* dan kedudukan hukum (*legal standing*) Pemohon;



Kewenangan Mahkamah

[3.3] Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 24C ayat (1) UUD 1945, Pasal 10 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5226, selanjutnya disingkat UU MK), dan Pasal 29 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076), Mahkamah berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji Undang-Undang terhadap UUD 1945;

[3.4] Menimbang bahwa permohonan Pemohon adalah menguji UU 13/2003 terhadap UUD 1945, yang menjadi salah satu kewenangan Mahkamah, sehingga Mahkamah berwenang untuk mengadili permohonan *a quo*;

Kedudukan Hukum (*Legal Standing*) Pemohon

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

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

Dengan demikian, Pemohon dalam pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945 harus menjelaskan dan membuktikan terlebih dahulu:



- a. kedudukannya sebagai Pemohon sebagaimana dimaksud Pasal 51 ayat (1) UU MK;
- b. adanya kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang diberikan oleh UUD 1945 yang diakibatkan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;

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

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

[3.7] Menimbang bahwa meskipun Pemohon dalam permohonannya menyebutkan sebagai Pemohon I dan Pemohon II, namun menurut Mahkamah oleh karena yang menyebut dirinya sebagai Pemohon I adalah Ketua Umum dan yang menyebut dirinya sebagai Pemohon II adalah Sekretaris Jenderal Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) maka menurut Mahkamah para Pemohon tersebut sejatinya adalah mewakili badan hukum yang diurusnya yakni Apindo, sehingga Pemohon I dan Pemohon II disebut sebagai Pemohon. Pemohon menganggap Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU 13/2003 merugikan hak konstitusional Pemohon yang ditentukan dalam Pasal 28C ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, dengan alasan yang pada pokoknya, sebagai berikut:



1. Bahwa UU 13/2003, khususnya mengenai perubahan status pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003, perlu dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dan mekanisme serta prosedur hukum dalam penegakan ketentuan norma hukum. Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003 tidak memberikan jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum bagi Pemohon yang dibela kepentingannya karena adanya frasa “demi hukum” dalam pasal *a quo*;
2. Bahwa Pasal 65 ayat (8) UU 13/2003 dimaksudkan sebagai sanksi atau akibat hukum dari terpenuhinya ketentuan ayat-ayat dalam pasal *a quo* akan tetapi dikarenakan adanya frasa “demi hukum” pada pasal *a quo* maka tata cara, prosedur dan mekanisme penegakkan hukumnya menjadi tidak memberikan jaminan kepastian hukum dan keadilan bagi Pemohon;
3. Bahwa untuk memberikan jaminan perlindungan serta kepastian hukum mengenai terpenuhi atau tidaknya Pasal 65 ayat (8) UU 13/2003 serta mengenai perubahan status hubungan pekerja/buruh dengan pihak pengusaha, perlu dilakukan dengan menggunakan perspektif hukum yaitu memastikan terpenuhi atau tidak terpenuhinya norma *a quo* melalui tata cara, mekanisme dan prosedur yang berlaku dalam pranata kekuasaan kehakiman;
4. Bahwa dengan tidak dilakukannya prosedur dan mekanisme hukum melalui pranata kekuasaan kehakiman maka konflik dan pemaksaan kehendak dari salah satu pihak, khususnya berkaitan dengan pelaksanaan perubahan status hubungan kerja dan hak normatif, terlebih khusus berkaitan dengan perhitungan masa kerja, semakin lama terselesaikan dan menjadi konflik yang sangat besar dan berdampak luas pada seluruh sektor kegiatan usaha, ekonomi, politik, sosial dan budaya;
5. Bahwa dengan beralihnya status hubungan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 65 ayat (8) UU 13/2003 tanpa ada putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap telah menimbulkan ketidakpastian hukum dalam perhitungan masa kerja serta hak-hak lainnya, baik bagi pekerja maupun pengusaha;
6. Pasal 66 ayat (4) UU 13/2003 tidak memberikan jaminan kepastian hukum dan keadilan, serta tidak mencerminkan keadaan yang layak dalam tatanan sosial dimasyarakat dikarenakan adanya perbedaan pemahaman terhadap norma *a quo*. Perbedaan pemahaman diantara para *stake holder* bidang hubungan industiral dikarenakan terdapat frasa “demi hukum” pada norma *a quo* yang



berakibat perbedaan dalam menentukan lembaga mana yang berwenang dalam menentukan terpenuhi atau tidaknya norma *a quo* serta perbedaan persepsi dalam mengedepankan serta menjunjung tinggi hukum dan keadilan;

[3.8] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 51 ayat (1) UU MK dan putusan-putusan Mahkamah mengenai kedudukan hukum (*legal standing*) serta dikaitkan dengan kerugian yang dialami oleh Pemohon, menurut Mahkamah:

1. Pemohon mempunyai hak konstitusional yang diberikan oleh UUD 1945, khususnya Pasal 28C ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1), dan Pemohon menganggap hak konstitusional tersebut dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;
2. Kerugian konstitusional Pemohon bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya-tidaknya potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
3. Terdapat hubungan sebab-akibat (*causal verband*) antara kerugian dimaksud dan berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian, serta ada kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian konstitusional seperti yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi;

Berdasarkan pertimbangan tersebut, Mahkamah berpendapat, Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan *a quo*;

[3.9] Menimbang bahwa oleh karena Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*, dan Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan *a quo*, selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan pokok permohonan;

Pendapat Mahkamah

Dalam Eksepsi

[3.10] Menimbang bahwa para Pihak Terkait dalam keterangannya mengajukan eksepsi yang pada pokoknya permohonan Pemohon kabur dan Mahkamah tidak berwenang mengadili permohonan Pemohon karena merupakan implementasi norma;



[3.11] Menimbang bahwa terhadap eksepsi para Pihak Terkait menurut Mahkamah permohonan Pemohon sudah jelas yaitu menguji Undang-Undang terhadap UUD 1945 sebagaimana telah dipertimbangkan oleh Mahkamah dalam paragraf [3.3] sampai dengan paragraf [3.8]. Oleh karena itu menurut Mahkamah eksepsi para Pihak Terkait tidak beralasan menurut hukum;

Dalam Pokok Permohonan

[3.12] Menimbang setelah Mahkamah memeriksa dengan saksama permohonan Pemohon, keterangan Presiden, keterangan Dewan Perwakilan Rakyat, keterangan para Pihak Terkait, keterangan ahli Pemohon dan bukti surat/tulisan yang diajukan oleh Pemohon dan para Pihak Terkait, serta keterangan saksi dan ahli para Pihak Terkait, sebagaimana termuat pada bagian Duduk Perkara, Mahkamah mempertimbangkan sebagai berikut:

[3.12.1] Menimbang bahwa permohonan pengujian konstitusionalitas yang dimohonkan oleh Pemohon adalah frasa “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU 13/2003, yang menurut Pemohon bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang tidak dimaknai “setelah adanya putusan berkekuatan hukum tetap dari badan yang melaksanakan fungsi kekuasaan kehakiman, dalam hal ini adalah Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri (PN)”. Menurut Pemohon, frasa “demi hukum” dalam pasal-pasal *a quo* tidak memberikan jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum bagi Pemohon dalam memperjuangkan haknya secara kolektif sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 28C ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945;

Untuk membuktikan dalilnya, Pemohon mengajukan bukti surat/tulisan yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-34 dan dua orang ahli yaitu Prof. Payaman J. Simanjuntak, APU., dan Atje, S.H.,M.H., yang keterangannya telah dimuat pada bagian Duduk Perkara;

Terhadap permohonan *a quo*, Presiden dan Dewan Perwakilan Rakyat telah memberikan keterangan yang pada pokoknya menyatakan bahwa UU 13/2003 mengatur jenis pekerjaan tertentu yang hanya dapat dikerjakan oleh pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan juga mengatur penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya. Untuk mewujudkan hubungan yang harmonis dan berkeadilan antara kepentingan pekerja dengan kepentingan



dunia usaha maka dalam Pasal 59, Pasal 65, dan Pasal 66 UU 13/2003 telah mengatur persyaratan dan pembatasan yang sangat tegas mengenai pekerjaan tertentu yang hanya dapat dikerjakan oleh pekerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu dan persyaratan mengenai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang bertujuan untuk melindungi kepentingan pekerja. Bahwa frasa “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) UU 13/2003 bertujuan untuk memberikan perlindungan dan kepastian hukum, baik bagi pekerja maupun dunia usaha, agar para pihak benar-benar memerhatikan persyaratan yang telah ditentukan dalam Pasal 59, Pasal 65, dan Pasal 66 UU 13/2003. Bahwa frasa “demi hukum” yang terdapat dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU 13/2003, justru dalam rangka memberikan kepastian hukum dan keadilan bagi pekerja/buruh maupun pengusaha.

Terhadap permohonan *a quo*, para Pihak Terkait memberikan keterangan yang pada pokoknya menyatakan bahwa jika frasa “demi hukum” dalam pasal *a quo* dimaknai perubahan status pekerja berubah setelah adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap oleh pengadilan akan berakibat perubahan makna batal demi hukum menjadi dapat dibatalkan. Implikasinya, selama tidak ada putusan pengadilan maka perjanjian kerja yang bertentangan dengan Undang-Undang tersebut dilegitimasi dan dianggap sah. Dengan diperlukannya putusan pengadilan lebih dahulu akan berpotensi terlanggarnya keadilan bagi kaum pekerja dan buruh. Apabila permohonan *a quo* dikabulkan oleh Mahkamah akan berdampak pada masa kerja pekerja sebagai pekerja tetap dihitung semenjak adanya putusan hakim, bukan dari waktu terjadinya pelanggaran Undang-Undang oleh pengusaha. Oleh karena itu, jika permohonan Pemohon dikabulkan oleh Mahkamah akan berakibat terlanggarnya hak konstitusi Pihak Terkait karena tidak adanya jaminan hukum terhadap hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana disebut dalam konstitusi.

Para Pihak Terkait juga mengajukan bukti surat/tulisan yang diberi tanda bukti PT-1 sampai dengan bukti PT-3, serta satu orang ahli, bernama Dr. M. Hadi Subhan, S.H., M.H., C.N. dan satu orang saksi, bernama Indra Munaswar, yang keterangannya telah dimuat pada bagian Duduk Perkara;



[3.12.2] Menimbang bahwa sebelum Mahkamah mempertimbangkan lebih lanjut pokok permohonan konstusionalitas dimaksud, Mahkamah perlu terlebih dahulu mengemukakan bahwa Mahkamah pernah memutus norma Pasal 59, Pasal 65, dan Pasal 66 UU 13/2003 dengan Putusan Nomor 12/PUU-I/2003, tanggal 28 Oktober 2004, dan Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011, tanggal 17 Januari 2012, sehingga dalam hal ini berlaku ketentuan Pasal 60 UU MK yang pada pokoknya bahwa terhadap materi muatan ayat, pasal, dan/atau bagian dalam undang-undang yang telah diuji, tidak dapat dimohonkan pengujian kembali, kecuali jika materi muatan dalam UUD 1945 yang dijadikan dasar pengujian berbeda. Untuk itu perlu dipertimbangkan terlebih dahulu apakah permohonan *a quo ne bis in idem*.

Bahwa alasan konstusional yang menjadi dasar pengujian dalam Putusan Nomor 12/PUU-I/2003 di atas tersebut adalah Pasal 27 ayat (1), Pasal 28, dan Pasal 33 UUD 1945 dan alasan konstusional yang menjadi dasar pengujian dalam Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011 di atas tersebut adalah Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945, sedangkan dalam permohonan *a quo* yang menjadi dasar pengujian adalah Pasal 28C ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 sehingga dapat disimpulkan bahwa norma UUD 1945 yang dijadikan dasar pengujian dalam perkara *a quo* berbeda dengan dua putusan sebelumnya. Adapun alasan dalam Putusan Nomor 12/PUU-I/2003 dan Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011, Pemohon fokus pada pihak ketiga penyedia tenaga kerja (*outsourcing*), sedangkan dalam perkara *a quo* argumentasi Pemohon lebih menitikberatkan kepada permohonan penafsiran frasa "demi hukum". Berdasarkan uraian tersebut maka Mahkamah menilai permohonan *a quo* tidak *ne bis in idem* sehingga Mahkamah dapat mengadili permohonan *a quo*;

[3.12.3] Menimbang bahwa frasa "demi hukum" sebagaimana termaktub dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU 13/2003 merupakan suatu ketentuan Undang-Undang mengenai perubahan status yang terjadi dengan sendirinya yang harus dilaksanakan oleh pihak-pihak dalam perjanjian perburuhan apabila terjadi keadaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam pasal-pasal tersebut. Perubahan status dimaksud adalah dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);



[3.12.4] Menimbang bahwa dalam konteks perkara *a quo*, frasa “demi hukum” sebagaimana termaktub dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU 13/2003 berkaitan dengan syarat yang harus dipenuhi dalam perubahan status dari PKWT menjadi PKWTT. Ketentuan mengenai syarat-syarat tersebut justru merupakan jaminan kepastian hukum yang adil bagi para pihak dalam hubungan kerja dimaksud;

[3.12.5] Menimbang dalil Pemohon bahwa adanya multitafsir terhadap frasa “demi hukum” dalam pelaksanaannya di lapangan, baik dari perspektif pengusaha maupun pekerja/buruh dalam perkara *a quo* merupakan problem hukum yang bersifat implementatif dari pelaksanaan Undang-Undang, bukan merupakan problem hukum yang bersifat pertentangan norma Undang-Undang terhadap UUD 1945. Jikalaupun terdapat ketidaktaatan salah satu pihak dalam pelaksanaannya sebagaimana disyaratkan dalam Undang-Undang maka hal itu menjadi kewenangan pemerintah, khususnya yang menyelenggarakan urusan di bidang ketenagakerjaan, yang salah satu fungsinya adalah untuk melakukan pengawasan agar para pihak mentaati peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya UU 13/2003. Namun demikian, apabila terjadi perselisihan mengenai syarat-syarat tersebut yang tidak dapat diselesaikan melalui mekanisme penyelesaian sengketa yang tersedia di luar pengadilan maka perselisihan tersebut dapat diselesaikan melalui mekanisme peradilan [vide paragraf [3.13], halaman 38, Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011, tanggal 17 Januari 2012, yang antara lain menyatakan, “... peran Pemerintah menjadi sangat penting untuk mengawasi terjadinya penyalahgunaan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang *a quo*, misalnya melakukan PKWT dengan pekerja/buruh padahal jenis dan sifat pekerjaannya tidak memenuhi syarat yang ditentukan Undang-Undang. Lagi pula, jika terjadi pelanggaran terhadap Pasal 59 Undang-Undang *a quo* hal itu merupakan persoalan implementasi dan bukan persoalan konstusionalitas norma yang dapat diajukan gugatan secara perdata ke peradilan lain”];

[3.13] Menimbang bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan di atas, dalil Pemohon tidak beralasan menurut hukum.



4. KONKLUSI

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

- [4.1] Mahkamah berwenang untuk mengadili permohonan *a quo*;
- [4.2] Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan *a quo*;
- [4.3] Eksepsi para Pihak Terkait tidak beralasan menurut hukum.
- [4.4] Dalil permohonan Pemohon tidak beralasan menurut hukum.

Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5226), dan Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076);

5. AMAR PUTUSAN

Mengadili,

Menyatakan:

Dalam Eksepsi:

Menolak Eksepsi para Pihak Terkait untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Permohonan:

Menolak permohonan Pemohon untuk seluruhnya.

Demikian diputuskan dalam Rapat Permusyawaratan Hakim oleh delapan Hakim Konstitusi yaitu Hamdan Zoelva, selaku Ketua merangkap Anggota, Arief Hidayat, Patrialis Akbar, Anwar Usman, Maria Farida Indrati, Muhammad Alim, Harjono, dan Ahmad Fadlil Sumadi, masing-masing sebagai Anggota pada **hari Rabu, tanggal sembilan belas, bulan Maret, tahun dua ribu empat belas**, dan diucapkan dalam Sidang Pleno Mahkamah Konstitusi terbuka



untuk umum pada **hari Rabu, tanggal tujuh, bulan Mei, tahun dua ribu empat belas**, selesai diucapkan **Pukul 17.02 WIB**, oleh delapan Hakim Konstitusi, yaitu Hamdan Zoelva, selaku Ketua merangkap Anggota, Arief Hidayat, Patrialis Akbar, Anwar Usman, Muhammad Alim, Ahmad Fadlil Sumadi, Wahiduddin Adams, dan Aswanto, masing-masing sebagai Anggota, dengan didampingi oleh Achmad Edi Subiyanto sebagai Panitera Pengganti, serta dihadiri oleh Pemohon/Kuasanya, Pemerintah atau yang mewakili, Dewan Perwakilan Rakyat atau yang mewakili, serta para Pihak Terkait.

KETUA,

ttd.

Hamdan Zoelva

ANGGOTA-ANGGOTA,

ttd.

Arief Hidayat

ttd.

Anwar Usman

ttd.

Ahmad Fadlil Sumadi

ttd.

Patrialis Akbar

ttd.

Muhammad Alim

ttd.

Wahiduddin Adams

ttd.

Aswanto

PANITERA PENGGANTI,

ttd.

Achmad Edi Subiyanto