



**MAHKAMAH KONSTITUSI
REPUBLIK INDONESIA**

**IKHTISAR PUTUSAN
PERKARA NOMOR 27/PUU-IX/2011**

Tentang

Perlindungan Pekerja/buruh dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

- Pemohon** : **Didik Suprijadi**
- Jenis Perkara** : Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945)
- Pokok Perkara** : Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5), ayat (6), ayat (7), ayat (8), Pasal 64, Pasal 65 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5), ayat (6), ayat (7), ayat (8), ayat (9), Pasal 66 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945.
- Amar Putusan** :
1. Mengabulkan Permohonan Pemohon untuk sebagian;
 2. Frasa "... perjanjian kerja waktu tertentu" dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa "... perjanjian kerja untuk waktu tertentu" dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
 3. Frasa "... perjanjian kerja waktu tertentu" dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa "... perjanjian kerja untuk waktu tertentu" dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
 4. Menolak permohonan Pemohon untuk selain dan selebihnya;
 5. Memerintahkan untuk memuat putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.

Tanggal Putusan : Selasa, 17 Januari 2012.
Ikhtisar Putusan :

Pemohon adalah perseorangan warga negara Indonesia yang juga bertindak atas nama Lembaga Swadaya Masyarakat Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik Indonesia (AP2ML), yang jabatannya adalah sebagai Ketua Umum Dewan Pimpinan Pusat Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik Indonesia (AP2ML) Indonesia yang mengalami kerugian konstitusional sebagaimana tertera dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 yang disebabkan UU 13/2003 menempatkan buruh/pekerja kontrak kehilangan hak-hak, tunjangan-tunjangan kerja, jaminan-jaminan kerja dan sosial yang biasanya dinikmati oleh buruh/pekerja tetap, sehingga tidak memberikan kehidupan yang seyaknya dan lemahnya perlindungan sebagai manusia.

Terkait dengan kewenangan Mahkamah, oleh karena yang dimohonkan oleh para Pemohon adalah pengujian Undang-Undang *in casu* UU 13/2003 terhadap UUD 1945, yang menjadi salah satu kewenangan Mahkamah maka berdasarkan Pasal 24C ayat (1) UUD 1945, Pasal 10 ayat (1) huruf a UU MK, dan Pasal 29 ayat (1) UU Kekuasaan Kehakiman, Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*;

Mengenai kedudukan hukum, terlepas dari terbukti atau tidaknya dalil-dalil para Pemohon mengenai inkonstitusionalitas norma UU 13/2003 yang dimohonkan pengujian, dalam kualifikasinya sebagai perseorangan warga negara Indonesia yang juga sebagai Ketua Umum Dewan Pimpinan Pusat Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik (AP2ML) Indonesia yang bertindak atas nama Lembaga Swadaya Masyarakat AP2ML telah menerangkan secara spesifik hak konstitusionalnya yang menurut anggapannya dirugikan dengan berlakunya norma yang dimohonkan pengujian, yaitu diantaranya hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Dengan demikian, telah tampak adanya hubungan kausal antara anggapan para Pemohon tentang kerugian hak konstitusional dengan berlakunya norma undang-undang yang dimohonkan pengujian, sehingga jika permohonan dikabulkan, kerugian demikian tidak lagi terjadi. Dengan demikian para Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk bertindak sebagai para Pemohon dalam permohonan *a quo*;

Terhadap pengujian konstitusionalitas UU 13/2003 sebagaimana didalilkan para Pemohon, setelah memeriksa dengan saksama permohonan para Pemohon dan bukti surat/tulisan yang diajukan para Pemohon, Keterangan Saksi yang diajukan Pemohon, Keterangan lisan Pemerintah, Keterangan tertulis Pemerintah, keterangan tertulis Dewan Perwakilan Rakyat, Kesimpulan tertulis Pemohon, Mahkamah mempertimbangkan permohonan para Pemohon sebagai berikut:

1. Bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Pasal 59 UU 13/2003 adalah jenis perjanjian kerja yang dirancang untuk pekerjaan yang dimaksudkan hanya untuk waktu tertentu saja dan tidak berlangsung selamanya, sehingga hubungan buruh dengan majikan akan berakhir begitu jangka waktu berakhir atau ketika pekerjaan telah selesai dikerjakan. Oleh karena itu, dalam Pasal 59 UU 13/2003 PKWT hanya dapat diterapkan untuk 4 jenis pekerjaan, yaitu : (i) pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, (ii) pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun, (iii) pekerjaan yang bersifat musiman, (iv) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan , dan bersifat tidak tetap. Ada beberapa pekerjaan yang termasuk kriteria tersebut, dengan alasan efisiensi bagi suatu perusahaan dan keahlian suatu pekerjaan tertentu. Sehubungan dengan jenis pekerjaan yang demikian , wajar bagi pengusaha untuk membuat PKWT dengan pekerja/buruh, karena tidak mungkin bagi pengusaha untuk terus memperkerjakan pekerja/buruh tersebut dengan tetap membayar gajinya padahal pekerjaan sudah selesai dilaksanakan. Perjanjian yang demikian tunduk dalam ketentuan pasal 1320 KUHPdata, yang mewajibkan para pihak yang menyetujui dan menandatangani perjanjian untuk mentaati perjanjian dalam hal ini PKWT. Akan tetapi jika terjadi pelanggaran Pasal 59 UU *a quo*, hal itu merupakan persoalan implementasi, bukan persoalan konstitusionalitas norma

yang dapat diajukan gigitan secara perdata ke peradilan lain. Dengan demikian menurut Mahkamah Pasal 59 UU 13/2003 tidak bertentangan dengan UUD 1945;

2. Bahwa berdasarkan Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 UU 13/2003, suatu perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau melalui penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis dengan syarat-syarat tertentu. Pekerjaan yang diserahkan dengan cara *outsourcing* menurut Pasal 65 UU *a quo* harus memenuhi syarat: (i) dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, (ii) dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, (iii) merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, dan (iv) tidak menghambat proses produksi secara langsung. Dalam Pasal tersebut menegaskan bahwa perlindungan dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan *outsourcing* sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
3. Bahwa pasal-pasal tentang *outsourcing* pernah dimohonkan pengujian di Mahkamah Konstitusi dan telah diputus dengan Putusan Nomor 12/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004;
4. Bahwa posisi pekerja/buruh *outsourcing* dalam hubungannya dalam perusahaan *outsourcing* baik perusahaan *outsourcing* yang melaksanakan sebagian pekerjaan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan maupun perusahaan *outsourcing* yang menyediakan jasa pekerja/buruh, menghadapi ketidakpastian kelanjutan kerja apabila hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan dilakukan berdasarkan PKWT. Akibatnya, pekerja/buruh harus menghadapi resiko tidak mendapatkan pekerjaan selanjutnya karena pekerjaan borongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak lagi mendapat kontrak perpanjangan dari perusahaan pemberi kerja. Selain adanya ketidakpastian mengenai kelanjutan pekerjaan, pekerja/buruh akan mengalami ketidakpastian masa kerja yang telah dilaksanakan karena tidak diperhitungkan secara jelas akibat sering bergantinya perusahaan penyedia jasa *outsourcing*, sehingga berdampak pada hilangnya kesempatan pekerja *outsourcing* untuk memperoleh pendapatan dan tunjangan yang sesuai dengan masa kerja dan pengabdianya. Sebagaimana didalilkan Pemohon maupun kenyataannya tidak ada jaminan bahwa perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja tersebut dilaksanakan. Dengan demikian, ketidakpastian nasib pekerja/buruh sehubungan dengan pekerjaan *outsourcing* tersebut, terjadi karena Undang-Undang *a quo* tidak memberi jaminan kepastian bagi pekerja/buruh *outsourcing* untuk bekerja dan mendapatkan imbalan serta perlakuan yang layak dalam hubungan kerja dan tidak adanya jaminan bagi pekerja untuk mendapat hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, sehingga esensi utama dari hukum perburuhan *to protect the workers/laborers* terabaikan;
5. Bahwa penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis atau melalui perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (perusahaan *outsourcing*) adalah kebijakan usaha yang wajar dari suatu perusahaan dalam rangka efisiensi usaha. Penyerahan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang demikian harus memenuhi syarat-syarat sebagaimana telah ditentukan dalam Pasal 65 dan Pasal 66 UU 13/2003. Untuk menghindari perusahaan melakukan eksploitasi pekerja/buruh hanya untuk kepentingan keuntungan bisnis tanpa memperhatikan jaminan dan perlindungan atas hak-hak pekerja/buruh untuk mendapatkan pekerjaan dan upah yang layak, dan untuk meminimalisasi hilangnya hak-hak konstitusional para pekerja *outsourcing*, Mahkamah perlu menentukan perlindungan dan jaminan hak bagi pekerja/buruh. Dalam hal ini ada dua model yang dapat dilaksanakan untuk melindungi hak-hak pekerja/buruh. Pertama, dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* tidak berbentuk PKWT, melainkan berbentuk “perjanjian kerja waktu tidak tertentu”. Kedua, menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi

pekerja/buruh (*Transfer of Undertaking Protection of Employment* atau TUPE) yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan outsourcing. Melalui model yang pertama tersebut, hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan outsourcing adalah konstitusional sepanjang dilakukan berdasarkan “perjanjian kerja waktu tidak tertentu” secara tertulis. Model yang kedua diterapkan, dalam hal hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan yang melakukan pekerjaan outsourcing berdasarkan PKWT maka pekerja harus tetap mendapat perlindungan atas hak-haknya sebagai pekerja/buruh dengan menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja/buruh (*Transfer of Undertaking Protection of Employment* atau TUPE) yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan outsourcing. Dalam praktik, prinsip tersebut telah diterapkan dalam hukum ketenagakerjaan, yaitu dalam hal suatu perusahaan diambil alih oleh perusahaan lain. Untuk melindungi hak-hak para pekerja yang perusahaannya diambil alih oleh perusahaan lain, hak-hak dari pekerja/buruh dari perusahaan yang diambil alih tetap dilindungi. Pengalihan perlindungan pekerja/buruh diterapkan untuk melindungi para pekerja/buruh outsourcing dari kesewenangwenangan pihak pemberi kerja/pengusaha. Dengan menerapkan prinsip pengalihan perlindungan, ketika perusahaan pemberi kerja tidak lagi memberikan pekerjaan borongan atau penyediaan jasa pekerja/buruh kepada suatu perusahaan outsourcing yang lama dan memberikan pekerjaan tersebut kepada perusahaan outsourcing yang baru, maka selama pekerjaan yang diperintahkan untuk dikerjakan masih ada dan berlanjut, perusahaan penyedia jasa baru tersebut harus melanjutkan kontrak kerja yang telah ada sebelumnya, tanpa mengubah ketentuan yang ada dalam kontrak, tanpa persetujuan pihak-pihak yang berkepentingan, kecuali perubahan untuk meningkatkan keuntungan bagi pekerja/buruh karena bertambahnya pengalaman dan masa kerjanya. Aturan tersebut tidak saja memberikan kepastian akan kontinuitas pekerjaan para pekerja outsourcing, tetapi juga memberikan perlindungan terhadap aspek-aspek kesejahteraan lainnya, karena dalam aturan tersebut para pekerja *outsourcing* tidak diperlakukan sebagai pekerja baru. Masa kerja yang telah dilalui para pekerja outsourcing tersebut tetap dianggap ada dan diperhitungkan, sehingga pekerja outsourcing dapat menikmati hak-hak sebagai pekerja secara layak dan proporsional. Apabila pekerja outsourcing tersebut diberhentikan dengan alasan pergantian perusahaan pemberi jasa pekerja, maka para pekerja diberi kedudukan hukum untuk mengajukan gugatan berdasarkan hal itu kepada pengadilan hubungan industrial sebagai sengketa hak. Melalui prinsip pengalihan perlindungan tersebut, kehilangan atau terabaikannya hak-hak konstitusional pekerja *outsourcing* dapat dihindari;

6. Bahwa Untuk menghindari perbedaan hak antara pekerja pada perusahaan pemberi kerja dengan pekerja *outsourcing* yang melakukan pekerjaan yang sama persis dengan pekerja pada perusahaan pemberi kerja, maka perusahaan pemberi kerja tersebut harus mengatur agar pekerja outsourcing tersebut menerima fair benefits and welfare tanpa didiskriminasikan dengan pekerja pada perusahaan pemberi kerja sebagaimana ditentukan dalam Pasal 64 ayat (4) juncto Pasal 66 ayat (2) huruf c UU 13/2003;
7. Bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, menurut Mahkamah Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5) ayat (6), ayat (8), ayat (9) serta Pasal 66 ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf c, dan huruf d, ayat (3), serta ayat (4) UU 13/2003 tidak bertentangan dengan UUD 1945. Adapun Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf b UU 13/2003 bertentangan secara bersyarat dengan UUD 1945 (*conditionally unconstitutional*). Dengan demikian permohonan Pemohon beralasan menurut hukum untuk sebagian.

Dengan demikian selanjutnya Mahkamah menjatuhkan putusan yang amar putusannya sebagai berikut:

1. Mengabulkan Permohonan Pemohon untuk sebagian;
2. Frasa “...perjanjian kerja waktu tertentu” dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa

- “...perjanjian kerja untuk waktu tertentu” dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
3. Frasa “...perjanjian kerja waktu tertentu” dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa “...perjanjian kerja untuk waktu tertentu” dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
 4. Menolak permohonan Pemohon untuk selain dan selebihnya;
 5. Memerintahkan untuk memuat putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya;