



**MAHKAMAH KONSTITUSI
REPUBLIK INDONESIA**

**IKHTISAR PUTUSAN
PERKARA NOMOR 6/PUU-XVI/2018**

PERIHAL

KEWAJIBAN PENCATATAN PERJANJIAN KERJA UNTUK WAKTU TERTENTU

- Pemohon** : 1.) Abdul Hakim, 2.) Romi Andriyan Hutagaol, 3.) Budi Oktariyan, 4.) Mardani 5.) Tarsan 6.) Supriyanto;
- Pokok Perkara** : Pengujian Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945;
- Amar Putusan** : Menolak permohonan para Pemohon untuk seluruhnya.
- Tanggal Putusan** : Kamis, 31 Mei 2018
- Ikhtisar Putusan** :

Para Pemohon adalah perseorangan warga negara Indonesia yang terdaftar sebagai pekerja pada perusahaan, yaitu Pemohon I pada PT. Internusa Food, Pemohon II, Pemohon III dan Pemohon IV pada PT. Monysaga Prima, Pemohon V pada PT. Yoon Young Shell Button, serta Pemohon VI pada PT. Sungwoon Button Indonesia dengan perikatan kerja untuk waktu tertentu. Bahwa para Pemohon mendalilkan dirugikan dengan adanya norma Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003 beserta Penjelasannya karena Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003 beserta penjelasannya, yang hanya menjelaskan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan (Dinas Tenaga Kerja), belum memberikan jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil bagi para Pemohon. Sebab, sejak para Pemohon melamar pekerjaan dan akhirnya diterima bekerja, para Pemohon oleh pengusaha langsung disodorkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu, padahal jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan yang dipersyaratkan untuk menerapkan perjanjian kerja waktu tertentu haruslah pekerjaan yang sekali selesai dalam waktu tertentu dan hanya boleh diperpanjang dan/atau diperbaharui satu kali. Faktanya, para Pemohon bukan saja tidak diberikan salinan perjanjian kerja, tetapi juga perjanjian kerja dilakukan perpanjangan berkali-kali, tidak adanya jaminan diberikan upah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, serta tidak dijadikan sebagai peserta jaminan sosial yang bersifat wajib yaitu jaminan sosial kesehatan dan ketenagakerjaan.

Terkait dengan kewenangan Mahkamah Konstitusi, Mahkamah berpendapat oleh karena permohonan Pemohon adalah pengujian konstiusionalitas Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003 terhadap UUD 1945, Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*.

Terhadap *legal standing* Pemohon, menurut Mahkamah Pemohon telah membuktikan sebagai warga negara Indonesia yang merupakan para pekerja atau karyawan pada suatu perusahaan yang terikat dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Norma yang diajukan untuk diuji adalah norma dalam undang-undang ketenagakerjaan yaitu Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003 beserta Penjelasan yang pada pokoknya mengatur mengenai syarat-syarat PKWT. Dengan demikian, menurut Mahkamah, terlepas dari konstiusionalitas norma *a quo* yang harus dibuktikan terlebih dahulu pada pokok perkara, terdapat hubungan sebab akibat antara kerugian atau potensi kerugian yang dialami para Pemohon dengan norma yang diajukan untuk diuji dan para Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan *a quo*.

Terhadap pokok permohonan, Mahkamah berpendapat bahwa pada pokoknya Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003 merupakan norma yang mengatur mengenai "syarat perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT)", yang berkenaan dengan jenis atau sifat kegiatannya, 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. Bahwa mengenai PKWT, khususnya yang diatur dalam Pasal 59 UU 13/2003 telah diputuskan konstiusionalitasnya melalui Putusan Mahkamah, yaitu Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, bertanggal 17 Januari 2012. Dengan demikian PKWT adalah konstiusional selama memenuhi syarat dalam Pasal 59 UU 13/2003, bukan hanya syarat mengenai jenis pekerjaan sebagaimana diatur oleh Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003, namun juga syarat lainnya pada keseluruhan undang-undang tersebut, yaitu syarat Pasal 57, Pasal 58 dan keseluruhan Pasal 59 UU 13/2003.

Selain itu, Pasal 59 ayat (8) UU 13/2003 menyatakan bahwa hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri. Norma ini pada pokoknya telah memberikan pendelegasian kepada Menteri yang kewenangannya berkaitan dengan norma *a quo* untuk mengatur lebih lanjut mengenai PKWT, dan dengan demikian syarat yang akan diatur oleh Menteri tersebut mengikat pula sebagai syarat PKWT. Terkait dengan hal ini, syarat pencatatan PKWT telah diatur oleh Pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004, yang menyatakan, "*PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan*". Dengan adanya Pasal 59 ayat (7) dan ayat (8) UU 13/2003, menurut Mahkamah telah jelas mengenai kewajiban pencatatan PKWT dan akibat hukum dari tidak tercatatnya PKWT tersebut, yaitu bahwa undang-undang memberikan kewenangan kepada Pemerintah, *in casu* Menteri yang terkait, untuk mengatur lebih jauh mengenai aturan pelaksanaan terhadap norma *a quo*, selain itu norma yang ada, yaitu Pasal 59 UU 13/2003 termasuk Penjelasaannya, telah menjadi dasar yang cukup bahwa PKWT wajib dicatatkan dan tidak dicatatkannya PKWT sampai dengan batas waktu yang ditentukan demi hukum berubah menjadi PKWTT.

Sementara itu, dalam kaitan dengan frasa “demi hukum” tersebut, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014, bertanggal 4 November 2015, telah mempertimbangkan frasa dimaksud sebagaimana tertuang dalam amar putusan dimaksud yang pada pokoknya menyatakan bahwa frasa “demi hukum” pada Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) harus dimaknai bahwa *“Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat: 1.) Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan 2.) Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan”*;

Dengan demikian, merujuk Putusan Mahkamah Konstitusi di atas, dengan tidak terpenuhinya syarat-syarat perjanjian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003, termasuk tidak dicatatkannya PKWT oleh pengusaha pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, berakibat sebagaimana dimaksud oleh Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut di atas. Oleh karena itu, esensi kekhawatiran para Pemohon bahwa dengan tidak dinilainya substansi PKWT oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan serta tidak adanya sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha terhadap Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003 tersebut sesungguhnya telah terjawab oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014. Jadi, Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003 tidak menimbulkan adanya ketidakpastian hukum sebagaimana didalilkan oleh para Pemohon sehingga norma Undang-Undang *a quo* tidak bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.

Sedangkan mengenai kewajiban pencatatan, hal tersebut telah ada pada Penjelasan Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003, di mana penjelasan tersebut juga mengikat sebagai syarat dengan akibat hukum yang diatur oleh Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003. Kejelasan mengenai siapa yang berkewajiban untuk mengajukan PKWT tersebut ke instansi yang berwenang telah secara prinsip terdapat dalam Pasal 53 UU 13/2003 yang menyatakan, *“Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.”* Hal ini pun telah ditegaskan melalui Keputusan Menteri sebagaimana pertimbangan Mahkamah di atas. Sedangkan pemeriksaan mengenai substansi perjanjian kerja, sebagaimana yang dikehendaki para Pemohon, hal itu merupakan substansi yang menjadi kesepakatan para pihak pada waktu dibuatnya perjanjian tersebut dengan merujuk pada ketentuan Pasal 59 UU 13/2003 serta peraturan perundang-undangan lain yang terkait dan tidak boleh bertentangan dengan Pasal 1320 KUHPerdara, sehingga hal tersebut bukan merupakan kewenangan pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dikehendaki para Pemohon, karena pada dasarnya hal itu merupakan kesepakatan para pihak pada waktu perjanjian itu dibuat. Adapun tugas dari pegawai pengawas ketenagakerjaan sesuai dengan Pasal 176 - Pasal 181 UU 13/2003 terbatas pada pelaksanaan undang-undang ketenagakerjaan, termasuk pengawasan dan penegakan terhadap pelaksanaan isi perjanjian yang telah dibuat oleh para pihak.

Bahwa persoalan di mana para Pemohon mendapatkan kerugian atau ketidakadilan dari pelaksanaan PKWT yang terjadi karena tidak diajukannya pencatatan oleh pengusaha kepada instansi sebagaimana dikehendaki oleh Undang-Undang *a quo* dan adanya substansi PKWT yang merugikan para Pemohon, hal tersebut merupakan permasalahan pada implementasi norma *a quo*, bukan permasalahan konstitusionalitas norma. Pada tingkatan tertentu, pemerintah bertanggung jawab untuk melakukan pengawasan PKWT yang pada

prinsipnya berorientasi pada menciptakan keseimbangan hak antara pekerja dan pengusaha serta melindungi pekerja dari pelaksanaan perjanjian kerja yang tidak adil atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, sedangkan untuk permasalahan dalam pelanggaran pembentukan perjanjian kerja yang berkait dengan PKWT para Pemohon dapat merujuk pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 di atas. Adapun sengketa ketenagakerjaan lainnya merupakan kewenangan dari pengadilan yang berwenang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Dengan demikian, Mahkamah berpendapat permohonan para Pemohon tidak beralasan menurut hukum;

Berdasarkan pertimbangan tersebut, Mahkamah menyatakan menolak permohonan para Pemohon untuk seluruhnya. Mahkamah menjatuhkan putusan pada hari Kamis, 31 Mei 2018, selesai diucapkan pukul 13.52 WIB.