



SALINAN

**PUTUSAN
Nomor 100/PUU-XV/2017**

**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:



Nama : **Desy Puspita Sari**
Pekerjaan : Karyawan Kontrak BRI
Alamat : Jalan Garuda Blok C Perumahan Pondok Permai Ulu Gadut, Padang

Dalam hal ini berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor 10/SK/LABH-R/XII/2017 bertanggal 11 Desember 2017, memberi kuasa kepada Mayandri Suzarman, S.H., Missiniaki Tomi, S.H., Deprianda, S.H.,M.H., Ronal Regen, S.H., Hendra Firdaus, S.H., Zulkifli, S.H., Sonny Rianando, S.H., Edi Riyanto, S.H., Feri, S.H., Dwi Setiarini, S.H., para Advokat pada Lembaga Advokasi & Bantuan Hukum Riau (LABH-R), yang beralamat di Grha MaMan Jalan Sekuntum Nomor 123 Lantai 2 (Depan Alam Mayang) Pekanbaru, bertindak secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama untuk dan atas nama pemberi kuasa;

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

[1.2] Membaca permohonan Pemohon;
Mendengar keterangan Pemohon;
Memeriksa bukti-bukti Pemohon.

2. DUDUK PERKARA

[2.1] Menimbang bahwa Pemohon telah mengajukan permohonan bertanggal 15 Desember 2017 yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Kepaniteraan Mahkamah) pada tanggal 15 Desember 2017 berdasarkan Akta Penerimaan Berkas Permohonan Nomor 207/PAN.MK/2017 dan telah dicatat dalam Buku Registrasi Perkara Konstitusi pada tanggal 21 Desember 2017 dengan Nomor 100/PUU-XV/2017, yang telah diperbaiki dan diterima Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 22 Januari 2018, pada pokoknya menguraikan hal-hal sebagai berikut:

I. Kewenangan Mahkamah Konstitusi

Ketentuan yang mengatur kewenangan Mahkamah untuk menguji dan memutus permohonan Pemohon, antara lain tertuang dalam:

1. Pasal 24 ayat (2) UUD 1945, "*Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang dibawahnya dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi.*"
2. Pasal 24C ayat (1) UUD 1945, "*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*".
3. Pasal 10 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Mahkamah Konstitusi (UU MK), "*Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk:*
 1. *Menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.*
 2. *Memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.*
 3. *Memutus pembubaran partai politik, dan*
 4. *Memutus perselisihan tentang hasil pemilihan umum*"

4. Pasal 29 ayat (1) huruf (a) UU Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, "*Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk: (a) menguji UU terhadap UUD NRI Tahun 1945.*"
5. Mahkamah berwenang pula **memberi penafsiran konstitusional** terhadap suatu ketentuan undang-undang, di saat bersamaan membatasi penafsiran lainnya atas suatu norma, sebagaimana dinyatakan oleh Kelsen:

*"Jika ketentuan konstitusi tidak dipatuhi, maka tidak akan ada norma hukum yang berlaku, dan norma yang diciptakan dengan cara ini juga tidak akan berlaku. Ini berarti: makna subjektif dari tindakan yang ditetapkan secara inkonstitusional dan tidak berpijak pada norma dasar, tidak ditafsirkan sebagai makna obyektifnya, dan **penafsiran yang demikian ini akan dianulir.**"*
6. Bahwa mengacu kepada ketentuan tersebut di atas, Mahkamah berwenang untuk melakukan pengujian konstitusionalitas suatu undang-undang terhadap UUD 1945, di samping memberikan penafsiran konstitusional.

II. Kedudukan Pemohon (*Legal Standing*) Pemohon

Adapun yang menjadi dasar pijakan serta kedudukan Pemohon sebagai pihak yang berkepentingan terhadap permohonan *a quo*, dilandasi:

1. Pasal 51 ayat (1) UU MK, "*Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau hak 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;*
 - d. *Lembaga negara*".

Bahwa Pemohon adalah perseorangan warga negara Indonesia, tenaga kerja produktif yang pernah bekerja dengan Perikatan perjanjian kerja waku tertentu di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Bukit Tinggi sebagai Teller

2. Penjelasan Pasal 51 ayat (1) UU MK, *“Yang dimaksud dengan “hak konstitusional” adalah hak-hak yang diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945.”*
3. Mengenai parameter kerugian konstitusional, Mahkamah dalam yurisprudensinya memberikan pengertian dan batasan tentang kerugian konstitusional yang timbul karena berlakunya suatu undang-undang harus memenuhi 5 (lima) syarat sebagaimana Putusan MK Nomor 006/PUU-III/2005 dan Nomor 011/PUU-V/2007, sebagai berikut:
 - a. *adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional pemohon yang diberikan oleh UUD NRI Tahun 1945;*
 - b. *bahwa hak dan/atau kewenangan konstitusional pemohon tersebut dianggap oleh Pemohon telah dirugikan oleh suatu Undang-Undang yang diuji;*
 - c. *bahwa kerugian hak dan/atau kewenangan 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 pengujian;*
 - e. *adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian dan/atau kewenangan konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi.*
4. Bahwa Pemohon mempunyai hak-hak konstitusional yang diberikan oleh UUD 1945, yang normanya dirumuskan dalam Bab XA yang diberi judul *“Hak Asasi Manusia”*, dan secara spesifik dirumuskan dalam Pasal 28C ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, yang bunyinya, *“Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa, dan negaranya”*.
“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”
5. Bahwa Pemohon menganggap, dengan berlakunya norma dalam ketentuan sepanjang **“demi hukum”** pada Pasal 59 ayat (7), frasa **“moral dan kesusilaan”** Pasal 86 ayat (1) huruf b, frasa **“perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”**

Pasal 86 ayat (1) huruf c UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, belum dapat memberikan jaminan hukum bagi Pemohon, untuk mendapatkan pengakuan status hubungan kerja dari perusahaan pemberi kerja. Hal itu, berakibat hilangnya perlindungan dan kepastian hukum yang merupakan hak-hak konstitusional Pemohon;

6. Bahwa Pemohon adalah tenaga kerja produktif dan pernah bekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (kontrak) di PT. Bank BRI (Persero) Cabang Bukit Tinggi sebagai Teller mulai tahun 2010 sampai bulan November 2017;

Pemohon menganggap Perjanjian Waktu Tertentu (kontrak) tersebut tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, dan sudah seharusnya pada waktu itu status Pemohon “demi hukum” berubah menjadi status Perjanjian Kerja Waktu tidak tertentu;

Bahwa setiap kali habis masa kontrak, PT. Bank BRI (Persero) Cabang Bukit Tinggi selalu meminta Pemohon untuk membuat surat lamaran baru dan menandatangani kontrak baru. Hal ini menurut Pemohon tidak akan ada ujungnya, sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum;

Bahwa seharusnya “demi hukum” pada tahun 2010 Pemohon sudah menjadi pekerja tetap di PT. Bank BRI (Persero) Cabang Bukit Tinggi sebagai Teller, dan menerima hak-hak yang sama dengan pekerja tetap “sejak semula” akan tetapi perusahaan tidak melakukan hal yang demikian, hal ini jelas-jelas merupakan tindakan diskriminasi terhadap Pemohon

Bahwa Pemohon, pada waktu masih bekerja di PT. Bank BRI (Persero) Cabang Bukit Tinggi telah menyampaikan pengaduan kepada Manajemen Pemohon bekerja yakni PT. Bank BRI (Persero) Cabang Bukit Tinggi tentang dugaan Pemohon telah mengalami pelecehan seksual oleh pimpinan Pemohon yang bernama DWI HARYANTO NUGROHO, akan tetapi tidak ada tindakan hukum / sanksi maupun klarifikasi yang diberikan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Bukit Tinggi kepada pimpinan tersebut

Bahwa terhadap Laporan Pemohon tersebut pihak manajemen PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Bukit Tinggi telah memindahkan Pimpinan tersebut kepada jabatan dan posisi yang sama di

Cabang/wilayah yang lain tanpa pernah melakukan investigasi terhadap laporan pemohon tersebut, seolah-olah melindungi Pimpinan tersebut, sehingga hal ini menimbulkan beban mental bagi Pemohon karena seolah-olah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Bukit Tinggi membenarkan tindakan pimpinan tersebut

Bahwa dengan keadaan demikian, Pemohon tidak mendapatkan hak atas perlindungan atas moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama dari perusahaan tempat Pemohon bekerja.

Bahwa perbuatan perusahaan yang tidak menjadikan Pemohon sebagai karyawan tetap dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu padahal demi hukum haruslah demikian serta Pemohon tidak mendapatkan hak atas perlindungan atas moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama dari perusahaan dikarenakan tidak ada kekuatan paksa kepada perusahaan terkait untuk melaksanakan perintah atas ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Bahwa Pemohon selama bekerja berupaya untuk turut serta menjaga iklim usaha di Negara Republik Indonesia, dengan tidak menggunakan cara-cara yang dapat menghentikan produksi, yang akan berdampak pada keberlangsungan hidup perusahaan dan Pemohon itu sendiri, serta terganggunya kebijakan ekonomi secara makro. Namun, upaya Pemohon dibalas dengan pemutusan hubungan kerja, karena alasan masa kontraknya telah selesai. Disitulah terjadi pembelokkan masalah, yang awalnya merupakan pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan pemberi kerja karena tidak menjalankan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Oleh karenanya, menjadi sangat tidak adil, ketika Pemohon berusaha turut serta menegakkan ketentuan peraturan perundang-undangan, akan tetapi yang diperoleh Pemohon bukanlah keadilan, melainkan hilangnya pekerjaan.

7. Bahwa dengan dikabulkannya permohonan pengujian Undang-Undang ini, sebagaimana akan dikemukakan dalam petitum permohonan nanti, Pemohon berharap hak-hak konstitusional Pemohon sebagai tenaga kerja produktif yang akan memasuki dunia kerja untuk memperoleh adanya

“pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil”, menjadi terpenuhi, sehingga dapat dipatuhi oleh setiap pengusaha, dan memberikan kepastian hukum bukan hanya kepada pekerja/buruh, tetapi juga kepada pengusaha itu sendiri untuk secara sungguh-sungguh dan suka rela melaksanakan ketentuan peraturan perundangan ketenagakerjaan yang berlaku di Negara Republik Indonesia

8. Bahwa berdasarkan argumentasi sebagaimana telah diuraikan dalam angka 1 sampai dengan 7 di atas maka Pemohon berkesimpulan, Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk mengajukan permohonan ini, berdasarkan:
 - a. Pemohon adalah perorangan warga negara Republik Indonesia;
 - b. Sebagai warganegara, Pemohon mempunyai hak konstitusional yang normanya telah diatur dan diberikan oleh UUD 1945, yakni hak konstitusional untuk memperoleh jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945;
 - c. Hak konstitusional Pemohon tersebut, nyata-nyata secara aktual dan spesifik telah dirugikan dengan berlakunya norma dalam ketentuan sepanjang frasa “*demi hukum*” pada Pasal 59 ayat (7), frasa “*moral dan kesusilaan*” **Pasal 86 ayat (1) huruf b**, frasa “*perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama*” **Pasal 86 ayat (1) huruf c UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**, yang belum dapat memberikan kepastian hukum atas pelaksanaan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku;
 - d. Kerugian konstitusional tersebut nyata-nyata terjadi berdasarkan sebab-akibat (*causal verband*), yakni hak-hak konstitusional Pemohon dirugikan atas tidak adanya aturan yang dapat memaksa pengusaha untuk mematuhi ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku;
 - e. Dengan adanya putusan Mahkamah Konstitusi yang diharapkan akan mengabulkan petitum permohonan ini maka kerugian konstitusional Pemohon dimaksud, diharapkan tidak akan atau tidak lagi terjadi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, Pemohon berpendapat, bahwa Pemohon memiliki kedudukan hukum sebagai Pemohon dalam permohonan pengujian materiil sepanjang frasa "*demi hukum*" pada Pasal 59 ayat (7), frasa "*moral dan kesusilaan*" **Pasal 86 ayat (1) huruf b**, frasa "*perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama*" **Pasal 86 ayat (1) huruf c UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**, terhadap UUD 1945.

III. Alasan-Alasan Permohonan Pengujian

1. Bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana yang terdapat dalam Bab II Undang-Undang *a quo* tentang LANDASAN, ASAS, DAN TUJUAN dan telah diuraikan dalam Pasal 4 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, bahwa tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah:

- Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
- Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Bahwa berdasarkan Landasan, Asas, dan Tujuan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sangat jelas dan nyata bahwa Undang-Undang ini dibuat untuk menjamin kesejahteraan dari pekerja dan keluarganya.

2. Bahwa pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya 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 pada tanggal 25 Februari 2003, Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia telah menyetujui Rancangan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang diajukan oleh Pemerintah menjadi Undang-Undang, dan selanjutnya pada tanggal 25 Maret 2003, Pemerintah *cq.* Presiden Republik Indonesia mengesahkan 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 Ketenagakerjaan yang mengatur, peralihan demi hukum atas tidak terpenuhinya syarat-syarat perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, perlindungan terhadap pekerja atas moral dan kesusilaan, perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai nilai agama, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 86 ayat (1) huruf b dan huruf c UU Ketenagakerjaan
4. Bahwa ketentuan Pasal 59 ayat (7), Pasal 86 ayat (1) huruf b, dan huruf c UU Ketenagakerjaan yang kami kutip berbunyi sebagai berikut:

- 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.

Standar ganda antara pekerja dengan kategori "PKWTT" sejak semula" dengan PKWTT "demi hukum".

Bahwa terdapat ruang ketidakpastian penafsiran, di mana ketidakpastian tersebut menjadi cara paling efektif bagi pengusaha untuk mengikat hubungan kerja setiap pekerjanya dengan PKWT, meski pekerjaan bersifat tetap, bahkan melampaui batas maksimum tiga tahun;

Bahwa untuk itu Mahkamah Konstitusi berwenang memberi penafsiran konstitusional terhadap keberlakuan frasa "*demi hukum*" dalam undang-undang *a quo* yang dimohonkan pengujian materil;

Bahwa akibat multitafsir "*demi hukum*", PKWTT "***Demi Hukum***"

menjadi suatu hal yang menguntungkan bagi pengusaha/pemberi kerja karena dapat menghemat pengeluaran terutama pembayaran hak-hak normatif dan hak-hak lainnya yang seharusnya diterima oleh pekerja PKWTT **“Demi Hukum”**

Bahwa sia-sia suatu norma kaedah hukum tertulis yang tidak memiliki daya imperatif, di mana **karakter sanksi** menjadi syarat mutlak unsur pemaksa hukum. Frasa *“demi hukum”* tidak mensyaratkan kesukarelaan pengusaha untuk menjadikan status pekerja sebagai PKWTT, namun “PKWTT demi hukum” adalah sanksi itu sendiri akibat dilanggarnya norma imperatif dalam hukum.

Bahwa ketika undang-undang telah menyatakan secara tegas perubahan status seorang pekerja, yakni tersurat dari frasa *“demi hukum”*, maka tidak ada alasan hukum apapun lagi untuk tidak melaksanakannya, sehingga tidak lagi terjadi perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak berujung;

Bahwa dengan tidak dijadikannya Pemohon sebagai karyawan dengan status PKWTT “Demi Hukum” adalah bukti objek permohonan multitafsir, sehingga akan menimbulkan kerugian bagi Pemohon terutama terkait dengan jenjang karir, jaminan hari tua dan uang pension serta hak-hak normatif lainnya yang seharusnya diterima sebagai karyawan dengan status PKWTT “Sejak Semula”

- Pasal 86 ayat (1) huruf b dan huruf c

Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- b. Moral dan Kesusilaan; dan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama

Kewajiban pengusaha untuk memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dari perbuatan/tindakan amoral dan kesusilaan serta memberikan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama di lingkungan perusahaan

Tidak adanya sanksi bagi pengusaha yang melanggar ketentuan ini mengakibatkan adanya ketidakpedulian pengusaha kepada pekerja/buruhnya padahal sanksi menjadi syarat mutlak unsur pemaksa

hukum.

Pasal-pasal tersebut di atas hanya mengatur tentang suatu norma dan tidak pernah mengatur tentang sanksi yang merupakan kekuatan mengikat dari suatu norma tersebut, di mana sanksi adalah penyempurnaan suatu norma dalam suatu pasal perundang-undangan, tidak adanya sanksi akan menyebabkan suatu norma itu hanya akan menjadi sia-sia dan percuma untuk diundangkan.

Sanksi adalah suatu norma mengikat, di mana ketika suatu norma yang telah diatur sebelumnya tidak dilaksanakan atau diabaikan maka sanksi haruslah diterapkan. Dengan kata lain penerapan sanksi adalah penyempurnaan suatu norma atau sanksi merupakan bagian dari norma yang diatur sebelumnya.

Tidak adanya penerapan sanksi dalam pasal-pasal ini, padahal pasal-pasal ini merupakan marwah dari kesejahteraan pekerja, jaminan hari tua mereka dan perlindungan terhadap hak-hak asasi mereka, menyebabkan para pekerja tidak bisa berbuat banyak untuk melakukan upaya hukum dan juga perusahaan akan sangat gampang mengatakan melalui divisi hukum mereka, silahkan lakukan upaya hukum kepengadilan, karena mereka paham betul tidak ada sanksi terhadap mereka yang telah mengabaikan ketentuan pasal-pasal *a quo* padahal hal tersebut adalah tugas negara terutama pemerintah sebagaimana diatur oleh UUD 1945.

Bahwa tidak adanya penerapan sanksi ketika suatu perusahaan mengabaikan bahkan tidak melaksanakan apa yang sudah diatur oleh undang-undang *a quo*, hal ini disebabkan karena adanya ruang ketidakpastian hukum dari pasal-pasal tersebut dalam Undang-Undang *a quo*.

4. Bahwa besarnya angkatan kerja dengan jumlah lapangan kerja yang tidak seimbang, membuat posisi dan daya tawar pekerja/buruh semakin lemah. Hingga menyebabkan calon pekerja/buruh bersedia menerima begitu saja segala syarat-syarat kerja yang seharusnya dibuat bersama pekerja/buruh dengan pengusaha. Tetapi pada kenyataannya, calon pekerja/buruh langsung disodorkan perjanjian kerja perorangan yang isinya telah disusun oleh pengusaha, termasuk tidak adanya pilihan bagi si calon pekerja/buruh

untuk dipekerjakan dengan perjanjian kerja waktu tertentu atau tidak, seluruhnya ditentukan oleh perusahaan pemberi kerja. Hal yang demikian, membuat penyimpangan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan mudah dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan.

5. Bahwa di dalam UU Ketenagakerjaan mengatur hak dan kewajiban pekerja/buruh, pengusaha/majikan dan penguasa/pemerintah dalam mewujudkan kondisi hubungan industrial yang kondusif.

Bagi pekerja/buruh yang melakukan tindak pelanggaran terhadap norma-norma yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan, dapat berakibat pemutusan hubungan kerja.

Bagi pengusaha/majikan yang melakukan tindak pidana terhadap norma-norma yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan, dapat berakibat pengenaan sanksi pidana kurungan, penjara dan denda

Selain itu, penyimpangan norma yang tidak mengandung unsur tindak pidana dalam UU Ketenagakerjaan juga dapat dilakukan oleh pengusaha/majikan dengan belum/tidak menjalankan norma dalam UU Ketenagakerjaan, meskipun kepada pengusaha/majikan diwajibkan untuk itu.

Bahwa walaupun terhadap penyimpangan norma yang dilakukan oleh perusahaan telah ada kewenangan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota, yang kewenangannya diberikan oleh UU Pengawasan Perburuhan Bagian II, Pasal 2, yang dikutip berbunyi: "Menteri yang disertai urusan perburuhan atau pegawai yang ditunjuk olehnya, menunjuk pegawai-pegawai yang diberi kewajiban menjalankan pengawasan perburuhan".

Namun, Pembentuk Undang-Undang hanya mengatur sepanjang tata cara penyelesaian penyimpangan norma yang mengandung unsur tindak pidana ketenagakerjaan dalam UU Ketenagakerjaan, tidak mengatur penyimpangan norma yang tidak mengandung unsur tindak pidana dalam UU Ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pengusaha/majikan.

Bahwa sebenarnya menurut Pemohon Pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan mengandung unsur tindak pidana, akan tetapi pada

kenyataannya UU Ketenagakerjaan tersebut tidak mengatur sanksi dalam ketentuan pidananya

Bahwa dengan tidak diaturnya sanksi pidana bagi perusahaan atau pemberi kerja yang melanggar ketentuan Pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan, maka memungkinkan bagi Pengusaha atau Pemberi Kerja untuk menggelapkan upah dan hak-hak yang harus diterima oleh pekerja yang demi hukum menjadi pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak tertentu.

Pembentuk Undang-Undang hanya mengatur sepanjang tata cara penyelesaian penyimpangan norma yang mengandung unsur tindak pidana ketenagakerjaan dalam UU Ketenagakerjaan, tetapi tidak mengatur mengenai sanksi yang diberikan kepada pengusaha/pemberi kerja apabila norma/ketentuan yang tidak dijalankan secara sukarela oleh pengusaha/majikan, sehingga terdapat kekosongan hukum.

Bahwa dengan demikian, norma yang diatur oleh Pasal 59 ayat (7), Pasal 86 ayat (1) huruf b dan huruf c UU Ketenagakerjaan adalah norma yang tidak mempunyai kekuatan mengikat hal ini disebabkan oleh tidak adanya penerapan sanksi sebagai suatu norma yang menyempurkan semua norma yang diatur oleh pasal-pasal tersebut padahal semua pasal yang Pemohon minta diuji oleh majelis hakim mahkamah konstitusi yang mulia adalah roh yang paling fundamental dari landasan, asas dan tujuan dari Undang-Undang *a quo* serta menyangkut hak asasi manusia termasuk pekerja dan buruh.

6. Bahwa ketentuan frasa “demi hukum” pada Pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan, diatur akibat hukum atas tidak terpenuhinya syarat-syarat perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, merupakan dalil yang bersifat konkret, dan final, yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata
Bahwa selain itu frasa “demi hukum” pada Pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan bersifat langsung dapat dilaksanakan (mempunyai *title* eksekutorial) atau berlaku dengan sendirinya.

Bahwa ketentuan frasa “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat serta nilai-nilai agama” pada Pasal 86

ayat (1) huruf b dan huruf c UU Ketenagakerjaan adalah untuk mengatur dan melindungi pekerja/buruh dari tindakan-tindakan kejahatan moral dan kesusilaan serta mendapatkan perlakuan yang manusiawi di lingkungan kerja

7. Bahwa apabila ketentuan dalam Pasal 59 ayat (7) dan Pasal 86 ayat (1) huruf b dan huruf c, tidak dipatuhi/dijalankan oleh pengusaha/majikan, maka untuk memberikan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum status hubungan kerja pekerja/buruh, serta untuk tetap menjaga hubungan industrial yang kondusif, maka harus dibuat norma hukum yang bersifat memaksa pengusaha untuk melaksanakannya
Bahwa untuk menegakkan pelaksanaan ketentuan ketenagakerjaan serta memberikan perlindungan dan kepastian hukum terhadap tenaga kerja/buruh, pengusaha, pemberi kerja, sebagaimana dijamin dalam dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, menurut pendapat pemohon, pekerja/buruh dapat meminta pelaksanaan sanksi kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan.
8. Bahwa agar perkara *a quo* tidak *nebis in idem*, maka Pemohon merasa perlu menguraikan hal-hal sebagai berikut:
 - Bahwa pada tanggal 17 Januari 2012, Mahkamah Konstitusi telah memutus Perkara Nomor 27/PUU-IX/2011, yang di antaranya menguji ketentuan Pasal 59 dan Pasal 69 UU Ketenagakerjaan dengan batu uji Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 yang argumentasi Pemohon mendasarkan adanya perbudakan modern dengan tidak adanya jaminan *job security* sehingga kelanjutan hubungan kerja menjadi persoalan bagi pekerja yang di *outsourc*;
 - Tanggal 28 November 2013, tanggal 11 Desember 2013, tanggal 8 Januari 2014, dan tanggal 6 Februari 2014 Mahkamah Konsitusi juga memeriksa Perkara Nomor 96/PUU-XI/2013 yang di antaranya menguji ketentuan Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), Pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan sepanjang frasa “demi hukum” dengan batu uji Pasal 28C ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang argumentasi Pemohon mendasarkan pada tidak adanya penafsiran hukum yang pasti oleh Pembentuk Undang-undang terhadap norma *a quo*, dan

tidak mengatur lembaga yang berwenang untuk menyatakan terpenuhinya atau tidak sebuah perjanjian kerja;

- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 yang menguji frasa “demi hukum” Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan lebih mendasarkan kepada upaya hukum yang dapat dilakukan setelah terbitnya nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan yang tidak dilaksanakan oleh pemberi kerja dan/atau perusahaan pemberi kerja.

Bahwa permohonan *a quo* menitikberatkan kepada sanksi apa yang dapat diberikan kepada pengusaha atau pemberi kerja oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan apabila tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud Pasal 59 ayat (7) dan Pasal 86 ayat (1) huruf b dan huruf c UU Ketenagakerjaan.

9. Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, Pemohon berpendapat:

- Ketentuan sepanjang frasa “demi hukum” pada Pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan haruslah dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “Pengusaha dikenakan sanksi pidana sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, apabila tidak menjadikan pekerja/buruh dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjadi pekerja/buruh dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu padahal syarat-syarat untuk itu terpenuhi”;
- Ketentuan sepanjang frasa “moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama” pada Pasal 86 ayat (1) huruf b dan huruf c UU Ketenagakerjaan haruslah dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “Pengusaha dikenakan sanksi administratif oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan apabila tidak melindungi pekerja di lingkungan tempat bekerja dari perlakuan yang tidak bermoral, melanggar kesusilaan, bertentangan dengan harkat dan martabat manusia serta bertentangan dengan nilai-nilai agama”.

10. Bahwa pasal-pasal yang dimohonkan untuk diuji dalam permohonan *a quo* memiliki dampak terhadap kepastian hukum dalam keberlanjutan

menjalankan pekerjaan bagi Pemohon dan juga akan berdampak besar bagi kesejahteraan Pemohon dan keluarga serta mendapatkan kepastian dan jaminan hari tua dan mendapatkan dana pensiun untuk jaminan hidup Pemohon di hari tua nanti, di samping itu juga akan memberikan dampak kepastian hukum dan keadilan dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis di Indonesia, di mana Pemohon sebagai tenaga kerja produktif mempunyai peranan dalam rangka pembangunan masyarakat, bangsa, dan negara Republik Indonesia;

11. Bahwa dengan tidak adanya sanksi yang menjadikan suatu norma akan sempurna bisa diterapkan dalam suatu perundang-undangan adalah titik lemah dari pasal-pasal *a quo* yang menyebabkan, pasal-pasal *a quo* merupakan pasal-pasal yang tidak berguna banyak bagi pekerja, padahal pasal-pasal *a quo* adalah roh dari kesejahteraan pekerja atau buruh tersebut, pasal-pasal *a quo* seperti harimau berbulu domba, di mana terlihat melindungi kesejahteraan pekerja atau buruh akan tetapi pasal-pasal *a quo* ternyata dimanfaatkan oleh pengusaha untuk melindungi kepentingan mereka karena terdapatnya ruang ketidakpastian hukum dari semua norma yang diatur oleh pasal-pasal *a quo*, dan pekerja tidak bisa berbuat banyak bahkan menuntut negara untuk memenuhi hak asasi yang mereka miliki karena tidak adanya kekuatan mengikat yaitu sanksi dari pasal-pasal *a quo*, padahal UUD 1945 telah menjamin perlindungan, pemajuan, penegakkan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara terutama pemerintahan [Pasal 28I ayat (4) UUD 1945].
12. Bahwa kesemua pasal yang Pemohon minta agar diuji oleh majelis hakim Mahkamah Konstitusi yang mulia adalah pasal-pasal yang merupakan roh dari hak asasi manusia, yang merupakan juga hak yang harus didapatkan oleh Pemohon dan juga rekan-rekan Pemohon sesama pekerja pada PT Bank BRI Persero khususnya dan semua pekerja atau buruh pada perusahaan lain seluruh Indonesia yang mempunyai nasib yang sama dengan Pemohon.

IV. Norma UUD 1945 Yang Dijadikan Sebagai Penguji

Bahwa berdasarkan uraian-uraian dan alasan-alasan sebagaimana telah disebutkan di atas, maka jelaslah menurut Pemohon, pasal-pasal yang diminta

untuk diuji tersebut bertentangan dengan UUD 1945 yakni Pasal:

Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945

Ayat (1)

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

Ayat (2)

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”

Pasal 28I ayat (4)

“Perlindungan, pemajuan, penegakkan dan pemenuhan hak azasi manusia adalah tanggung jawab negara terutama pemerintah”

V. Petitum

Berdasarkan seluruh uraian dan alasan-alasan yang sudah berdasarkan hukum dan didukung oleh alat-alat bukti yang disampaikan ke Mahkamah Konstitusi, Pemohon memohon kiranya Mahkamah Konstitusi berkenan memutus:

Menyatakan:

1. Mengabulkan permohonan Pemohon untuk seluruhnya.
 - 1.1. Frasa “demi hukum” pada Pasal 59 ayat (7) 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 UUD 1945, sepanjang tidak dimaknai “Pengusaha dikenakan sanksi pidana sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, apabila tidak menjadikan pekerja/buruh dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjadi pekerja/buruh dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu setelah syarat-syarat untuk itu terpenuhi”;
 - 1.2. Frasa “demi hukum” pada Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “Pengusaha dikenakan

sanksi pidana sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, apabila tidak menjadikan pekerja/buruh dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjadi pekerja/buruh dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu setelah syarat-syarat untuk itu terpenuhi”;

- 1.3. Frasa “Moral dan Kesusilaan” pada Pasal 86 ayat (1) 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 UUD 1945, sepanjang tidak dimaknai “Pengusaha dikenakan sanksi administratif oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan apabila tidak melindungi pekerja di lingkungan tempat kerja dari perlakuan yang tidak bermoral dan melanggar kesusilaan”;
- 1.4. Frasa “Moral dan Kesusilaan” pada Pasal 86 ayat (1) 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 mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “pengusaha dikenakan sanksi administratif oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan apabila tidak melindungi pekerja di lingkungan tempat kerja dari perlakuan yang tidak bermoral dan melanggar kesusilaan”;
- 1.5. Frasa “Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama” pada Pasal 86 ayat (1) huruf c 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 UUD 1945, sepanjang tidak dimaknai “pengusaha dikenakan sanksi administratif oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan apabila tidak melindungi pekerja di lingkungan tempat kerja dari perlakuan yang tidak sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”;

1.6. Frasa “Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama” pada Pasal 86 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “pengusaha dikenakan sanksi administratif oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan apabila tidak melindungi pekerja di lingkungan tempat kerja dari perlakuan yang tidak sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”.

2. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.

Atau, bilamana Mahkamah memiliki pendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya, *ex aequo et bono*

[2.2] Menimbang bahwa untuk menguatkan dalilnya, Pemohon telah mengajukan alat bukti surat/tulisan yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-11 sebagai berikut:

1. Bukti P-1 : Fotokopi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk dengan Desy Puspita Sari Nomor B.5015-KC-III/LYI/12/2015 tanggal 1 Desember 2015;
2. Bukti P-2 : Fotokopi Berita Acara Penjelasan Perjanjian Kerja tanggal 1 Desember 2015;
3. Bukti P-3 : Fotokopi Surat PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Nomor R.177 KC-III/LYI/11/2015 tanggal 30 November 2015 Perihal Penghentian Perjanjian Kerja;
4. Bukti P-4 : Fotokopi Perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk dengan Desy Puspita Sari Nomor B-/KC-III/LYI/12/2016 tanggal 1 Desember 2016;
5. Bukti P-5 : Fotokopi foto *team front liner* BRI Kantor Cabang Bukit Tinggi Tahun 2013;
6. Bukti P-6 : Fotokopi piagam penghargaan *The Best Front Liner* Triwulan I Tahun 2014;
7. Bukti P-7 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

8. Bukti P-8 : Fotokopi Surat Peringatan/somasi tanggal 31 Juli 2017 yang ditujukan kepada Sdr. Dwi Haryano Nugroho;
9. Bukti P-9 : Fotokopi Surat Laporan dan Mohon Perlindungan yang ditujukan kepada Kabag SDM BRI Kantor Wilayah Padang tanggal 16 Agustus 2017;
10. Bukti P-10 : Fotokopi tanda permohonan perlindungan psikologis dari Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban tanggal 13 September 2017;
11. Bukti P-11 : Fotokopi jawaban somasi tanggal 01 Agustus 2017;

[2.3] 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

Kewenangan Mahkamah

[3.1] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 24C ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut 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 disebut 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;

[3.2] Menimbang bahwa oleh karena permohonan Pemohon adalah pengujian konstitusionalitas Undang-Undang, *in casu* Pasal 59 ayat (7) dan Pasal 86 ayat (1) huruf b dan huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39

dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279, selanjutnya disebut UU 13/2003) terhadap UUD 1945 maka Mahkamah berwenang mengadili permohonan Pemohon;

Kedudukan Hukum (*Legal Standing*) Pemohon

[3.3] 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;
- 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 dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK;
- b. kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang diberikan oleh UUD 1945 yang diakibatkan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;

[3.4] Menimbang pula 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 dalam 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-tidaknya 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;

[3.5] Menimbang bahwa berdasarkan uraian ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU MK dan syarat-syarat kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional sebagaimana diuraikan di atas, selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan kedudukan hukum (*legal standing*) Pemohon sebagai berikut:

1. Bahwa norma Undang-Undang yang dimohonkan dalam permohonan *a quo* adalah frasa “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat (7), frasa “moral dan kesusilaan” dalam Pasal 86 ayat (1) huruf b, dan frasa “perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama” dalam Pasal 86 ayat (1) huruf c UU 13/2003.

Pasal 59 UU 13/2003 selengkapnya berbunyi:

- (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 waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.*

- (6) *Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.*
- (7) *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.*
- (8) *Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.*

Pasal 86 UU 13/2003 selengkapnya berbunyi:

- (1) *Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:*
 - a. *keselamatan dan kesehatan kerja;*
 - b. *moral dan kesusilaan; dan*
 - c. *perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.*
- (2) *Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.*
- (3) *Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.*

2. Bahwa Pemohon, Desy Puspita Sari, adalah perseorangan warga negara Indonesia, menganggap hak konstitusionalnya sebagaimana diatur dalam Pasal 28C ayat (2) serta Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 telah dirugikan dengan penjelasan yang pada pokoknya sebagai berikut:

- a. Menurut Pemohon, frasa “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat (7), frasa “moral dan kesusilaan” dalam Pasal 86 ayat (1) huruf b, frasa “perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama” dalam Pasal 86 ayat (1) huruf c UU 13/2003 belum dapat memberikan jaminan hukum kepada Pemohon untuk mendapatkan pengakuan status hubungan kerja dari perusahaan pemberi kerja sehingga berakibat hilangnya perlindungan dan kepastian hukum yang merupakan hak konstitusional Pemohon;
- b. Pemohon pernah bekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (kontrak) di PT Bank BRI (Persero) Cabang Bukit Tinggi sebagai teller;
- c. Pemohon, setiap kali habis masa kontrak, selalu diminta oleh PT Bank BRI (Persero) Cabang Bukit Tinggi untuk membuat surat lamaran baru dan menandatangani kontrak baru yang tidak ada ujungnya sehingga

menimbulkan ketidakpastian hukum. Menurut Pemohon, “demi hukum” seharusnya pada tahun 2010 Pemohon sudah menjadi pekerja tetap dan menerima hak-hak yang sama dengan pekerja tetap “sejak semula”, namun perusahaan tidak melakukan hal demikian sehingga, menurut Pemohon, hal itu merupakan tindakan diskriminasi terhadap Pemohon;

- d. Pemohon, ketika masih bekerja di PT Bank BRI (persero) Cabang Bukit Tinggi, pernah mengadukan kepada pihak manajemen tentang dugaan pelecehan seksual yang dialami Pemohon yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan namun tidak ada tindakan hukum atau sanksi maupun klarifikasi terhadap hal itu oleh PT Bank BRI. Hal ini menjadikan Pemohon merasa tidak mendapatkan perlindungan atas moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama dari perusahaan tempat Pemohon bekerja;
- e. Menurut Pemohon, tidak dijadikannya Pemohon sebagai karyawan tetap dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang demi hukum harusnya demikian serta tidak diperolehnya perlindungan atas moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama adalah dikarenakan tidak adanya kekuatan paksa kepada perusahaan terkait untuk melaksanakan perintah ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan seluruh uraian Pemohon dalam menjelaskan kedudukan hukumnya pada angka 2 huruf a sampai dengan huruf e di atas, bertolak dari peristiwa aktual yang dialami Pemohon serta dihubungkan dengan norma Undang-Undang yang dimohonkan pengujian, terlepas dari terbukti atau tidak terbuktinya dalil Pemohon tentang inkonstitusionalitas norma UU 13/2003 yang dimohonkan pengujian, Mahkamah berpendapat bahwa Pemohon telah jelas menerangkan anggapannya perihal kerugian hak konstitusional yang dialaminya sepanjang berkenaan dengan kerugian hak konstitusionalnya sepanjang berkenaan dengan hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, kepastian hukum yang adil, dan perlakuan yang sama di hadapan hukum yang disebabkan oleh berlakunya norma Undang-Undang yang dimohonkan pengujian. Oleh karena itu, Mahkamah berpendapat, Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk bertindak sebagai Pemohon dalam permohonan *a quo*;

[3.6] Menimbang bahwa karena Mahkamah berwenang mengadili Permohonan *a quo* dan Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk bertindak sebagai Pemohon, maka selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan pokok permohonan.

Pokok Permohonan

[3.7] Menimbang, pokok permohonan *a quo* adalah bahwa Pemohon mendalilkan frasa “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat (7), frasa “moral dan kesusilaan” dalam Pasal 86 ayat (1) huruf b, dan frasa “perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama” dalam Pasal 86 ayat (1) huruf c UU 13/2003 bertentangan dengan UUD 1945 dengan alasan yang pada pokoknya sebagai berikut (sebagaimana selengkapnya telah diuraikan pada bagian Duduk Perkara):

- a. Bahwa, menurut Pemohon, norma undang-undang yang dimohonkan pengujian dalam permohonan *a quo* tidak memberi kepastian hukum sehingga berdampak terhadap kelangsungan pekerjaan Pemohon;
- b. Bahwa, dalil Pemohon yang berkenaan dengan Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003, menurut Pemohon, frasa “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003 memberi ruang ketidakpastian penafsiran yang dijadikan cara efektif bagi pengusaha untuk mengikat hubungan kerja setiap pekerjanya dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu meski pekerjaannya bersifat tetap, bahkan melampaui batas maksimum. Hal itu karena tidak adanya sanksi, dalam hal ini sanksi pidana, bagi pentaatan norma dimaksud;
- c. Bahwa, dengan bertolak dari peristiwa konkrit yang dialami Pemohon, tidak dijadikannya Pemohon sebagai karyawan dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, menurut Pemohon, adalah bukti bahwa frasa “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003 multitafsir;
- d. Bahwa berkenaan dengan Pasal 86 ayat (1) huruf b dan huruf c UU 13/2003, Pemohon mendalilkan pasal *a quo* hanya mengatur norma dan tidak pernah mengatur tentang sanksi yang merupakan kekuatan mengikat dari suatu norma hukum. Selanjutnya Pemohon menjelaskan peristiwa konkrit yang dialaminya yaitu berupa dugaan pelecehan seksual terhadap Pemohon yang dilakukan oleh pimpinan tempat Pemohon bekerja saat itu. Terhadap peristiwa

tersebut, meskipun sudah dilaporkan kepada manajemen PT Bank BRI (persero) Cabang Bukit Tinggi, tidak ada tindakan hukum atau sanksi yang dijatuhkan maupun klarifikasi terhadap peristiwa itu.

[3.8] Menimbang bahwa untuk memperkuat dalil permohonannya, Pemohon telah menyertakan bukti-bukti surat/tulisan yang masing-masing diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-11.

[3.9] Menimbang bahwa oleh karena permohonan *a quo* telah jelas, baik peristiwa yang melatarbelakangi diajukannya permohonan *a quo* maupun isu konstitusional yang dimohonkan untuk diputus, dengan berdasar pada Pasal 54 UU MK, Mahkamah berpendapat tidak terdapat kebutuhan untuk mendengar keterangan pihak-pihak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 UU MK tersebut.

[3.10] Menimbang bahwa setelah memeriksa secara saksama dalil Pemohon sebagaimana diuraikan di atas, isu konstitusional dari Permohonan *a quo* yang harus dipertimbangkan oleh Mahkamah apakah benar diberlakukannya frasa “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat (7), frasa “moral dan kesusilaan” dalam Pasal 86 ayat (1) huruf b, dan frasa “perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama” dalam Pasal 86 ayat (1) huruf c UU 13/2003 bertentangan dengan UUD 1945. Terhadap hal tersebut, Mahkamah mempertimbangkan sebagai berikut:

[3.10.1] Bahwa terhadap dalil Pemohon yang pada pokoknya mendalilkan frasa “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003 bertentangan dengan UUD 1945 karena tidak memberi kepastian hukum, Mahkamah berpendapat bahwa makna “demi hukum” yang terkandung dalam Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003, sesungguhnya telah jelas dan tegas karena berkait dengan norma yang tertuang dalam ayat-ayat sebelumnya dari Pasal 59 UU 13/2003, yang rumusan lengkapnya telah dikutip pada paragraf [3.5] di atas, yaitu bahwa:

Pertama, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak boleh dibuat atau diberlakukan untuk semua jenis pekerjaan melainkan hanya untuk pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yakni:

a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sifatnya sementara;

- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman;
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Kedua, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak boleh diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;

Ketiga, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu boleh diperpanjang atau diperbaharui;

Keempat, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya boleh diadakan untuk jangka waktu paling lama dua tahun dan meskipun dapat diperpanjang namun perpanjangan itu hanya boleh dilakukan satu kali untuk waktu paling lama satu tahun;

Kelima, apabila pengusaha bermaksud memperpanjang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut, maksud itu harus sudah diberitahukan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan paling lambat tujuh hari sebelum waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu itu berakhir;

Keenam, terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu meskipun dapat diadakan atau dilakukan pembaharuan namun pembaharuan itu hanya dapat diadakan atau dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu tiga puluh hari berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang lama, di mana pembaharuan tersebut hanya boleh dilakukan satu kali dan paling lama dua tahun;

Ketujuh, apabila keempat persyaratan atau keadaan sebagaimana disebutkan di atas tidak terpenuhi maka, menurut Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu itu, demi hukum, menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

Dengan demikian, telah terang bahwa tidak terdapat alasan apa pun untuk menyatakan bahwa norma hukum yang termuat dalam Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003 tersebut tidak memberikan kepastian hukum. Sebaliknya, justru dengan adanya frasa “demi hukum” itu norma *a quo* tegas menjamin kepastian hukum. Dengan kata lain, dengan frasa “demi hukum” (*by law* atau *ipso jure*) tersebut, Undang-Undang *a quo* memerintahkan bahwa apabila terdapat suatu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak memenuhi syarat sebagaimana dikemukakan di atas maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut menjadi Perjanjian Kerja Waktu

Tidak Tertentu. Hal itu bahkan diakui dan disadari oleh Pemohon sendiri sebagaimana tertuang dalam *posita* permohonannya dengan menyatakan, “*Bahwa ketika undang-undang telah menyatakan secara tegas perubahan status seorang pekerja, yakni tersurat dalam frasa ‘demi hukum’, maka tidak ada alasan hukum apa pun lagi untuk tidak melaksanakannya, sehingga tidak lagi terjadi perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak berujung*” [vide Perbaikan Permohonan halaman 8].

Dengan rumusan sebagaimana tertuang dalam Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003 tersebut tidak ada satu celah pun yang memberi kemungkinan untuk ditafsirkan berbeda selain sebagaimana yang telah secara tegas dan jelas dirumuskan dalam norma *a quo*. Adanya fakta bahwa dalam praktik terjadi pelanggaran terhadap norma dimaksud, sebagaimana dikatakan dialami oleh Pemohon, hal itu bukanlah disebabkan oleh inkonstitusionalnya Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003. Oleh karena itu, jika Pemohon menganggap telah terjadi pelanggaran terhadap norma dimaksud, upaya hukum yang dapat ditempuh adalah dengan mempersoalkannya kepada lembaga yang berwenang sesuai dengan ketentuan Undang-Undang *a quo* dan bukan ke Mahkamah Konstitusi.

[3.10.2] Bahwa terhadap dalil Pemohon yang menyatakan frasa “moral dan kesusilaan” dalam Pasal 86 ayat (1) huruf b dan frasa “perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama” dalam Pasal 86 ayat (1) huruf c UU 13/2003 bertentangan dengan UUD 1945, Mahkamah berpendapat bahwa norma Undang-Undang *a quo* justru menegaskan perlindungan terhadap hak-hak pekerja/buruh. Pasal 86 ayat (1) UU 13/2003 menyatakan dengan tegas dan jelas:

“*Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:*

- a. keselamatan dan kesehatan kerja;*
- b. moral dan kesusilaan; dan*
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”*

Oleh karena itu sungguh ganjil dan tidak dapat diterima oleh nalar kalau norma *a quo*, yang hendak memberikan perlindungan atas hak-hak pekerja/buruh, justru didalilkan bertentangan dengan Konstitusi. Sebab, secara *a contrario*, dengan

mendalihkan norma yang termuat dalam Pasal 86 ayat (1) huruf b dan huruf c bertentangan dengan UUD 1945 berarti Pemohon tidak menghendaki adanya perlindungan atas hak-hak dimaksud. Padahal, hak-hak tersebut, khususnya hak atas perlindungan moral dan kesusilaan serta hak atas perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama, justru merupakan hak-hak mendasar yang harus dilindungi bukan hanya dalam konteks hubungan kerja tetapi dalam seluruh aspek kehidupan sehari-hari. Adanya peristiwa konkrit berupa dugaan pelecehan seksual yang dialami Pemohon, jika benar terjadi, adalah bukti pelanggaran terhadap hak-hak tersebut bukan bukti inkonstitusionalnya norma Undang-Undang *a quo*. Tidak adanya sanksi yang dijatuhkan terhadap pelaku yang diduga melakukan pelecehan seksual, sebagaimana didalihkan Pemohon, adalah persoalan penerapan norma undang-undang yang sepenuhnya merupakan kewenangan aparat penegak hukum karena telah menyangkut persoalan pidana.

[3.10.3] Bahwa persoalan efektivitas norma undang-undang harus dibedakan dengan persoalan konstitusionalitas norma undang-undang. Tidak efektifnya suatu norma undang-undang tidak serta-merta berarti norma undang-undang itu bertentangan dengan Konstitusi. Dalam konteks permohonan *a quo*, jika Pemohon berpendapat bahwa norma undang-undang yang dimohonkan pengujian tidak efektif karena tidak adanya sanksi, baik pidana maupun administratif, hal itu merupakan kewenangan penuh pembentuk undang-undang untuk menilainya. Terkait hal ini Mahkamah tidak berwenang merumuskan atau menambahkan sanksi tertentu terhadap suatu norma undang-undang yang diuji konstitusionalitasnya, sebagaimana dimohonkan Pemohon dalam *petitum* permohonannya.

[3.11] Menimbang, berdasarkan seluruh pertimbangan di atas, telah terang bagi Mahkamah bahwa tidak terdapat persoalan konstitusionalitas dalam norma UU 13/2003 yang dimohonkan pengujian dalam permohonan *a quo* sehingga Mahkamah berpendapat permohonan Pemohon tidak beralasan menurut hukum.

4. KONKLUSI

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

- [4.1] Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*;
- [4.2] Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk mengajukan permohonan *a quo*;
- [4.3] Pokok 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,

Menolak permohonan Pemohon untuk seluruhnya.

Demikian diputus dalam Rapat Permusyawaratan Hakim yang dihadiri oleh sembilan Hakim Konstitusi yaitu Arief Hidayat selaku Ketua merangkap Anggota, Anwar Usman, I Dewa Gede Palguna, Suhartoyo, Aswanto, Manahan MP Sitompul, Maria Farida Indrati, Saldi Isra, dan Wahiduddin Adams, masing-masing sebagai Anggota, pada hari **Selasa**, tanggal **dua puluh tiga**, bulan **Januari**, tahun **dua ribu delapan belas**, yang diucapkan dalam Sidang Pleno Mahkamah Konstitusi terbuka untuk umum pada hari **Rabu**, tanggal **dua puluh satu**, bulan **Februari**, tahun **dua ribu delapan belas**, selesai diucapkan **pukul 09.50 WIB**, oleh sembilan Hakim Konstitusi yaitu Arief Hidayat selaku Ketua merangkap Anggota, Anwar Usman, I Dewa Gede Palguna, Suhartoyo, Aswanto,

Manahan MP Sitompul, Maria Farida Indrati, Saldi Isra, dan Wahiduddin Adams, masing-masing sebagai Anggota, dengan didampingi oleh Syukri Asy'ari sebagai Panitera Pengganti, serta dihadiri oleh Pemohon/kuasanya, Presiden atau yang mewakili, dan Dewan Perwakilan Rakyat atau yang mewakili.

KETUA,

ttd.

Arief Hidayat

ANGGOTA-ANGGOTA,

ttd.

ttd.

Anwar Usman

I Dewa Gede Palguna

ttd.

ttd.

Suhartoyo

Aswanto

ttd.

ttd.

Manahan MP Sitompul

Maria Farida Indrati

ttd.

ttd.

Saldi Isra

Wahiduddin Adams

PANITERA PENGGANTI,

ttd.

Syukri Asy'ari