



**LEMBAGA ADVOKASI & BANTUAN HUKUM RIAU
(LABHR)
RIAU ADVOCACY & LEGAL AID FOUNDATION**

Jakarta, 22 Desember 2017

Kepada Yth:

**KETUA MAHKAMAH KONSTITUSI
REPUBLIC INDONESIA**

Di-
Jakarta

PERBAIKAN PERMOHONAN	
No. 100	/PUU - XV /2017
Hari	: Senin
Tanggal	: 22 Januari 2018
Jam	: 09.43

Perihal : **Perbaikan Permohonan Pengujian Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003
Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia
Tahun 2003 Nomor 39 , Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia
Nomor 4279) Terhadap Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia
Tahun 1945**

Dengan hormat,

Yang tersebut dibawah ini :

Nama Lengkap : **DESY PUSPITA SARI**
Tempat/Tanggal Lahir : Padang/23 Desember 1986
Pekerjaan : Karyawan Kontrak BRI
Alamat : Jl. Garuda Blok C 8 Perumahan Pondok Permai
Ulu Gadut-Padang

Dalam hal ini diwakili oleh Kuasa Hukumnya :

1. **MAYANDRI SUZARMAN, SH**
2. **MISSINIAKI TOMI, SH**
3. **DEPRIANDA, SH.MH**
4. **RONAL REGEN, SH**
5. **HENDRA FIRDAUS, SH**
6. **ZULKIFLI, SH**
7. **SONNY RIANANDO, SH**
8. **EDI RIYANTO, SH**
9. **FERI, SH**
10. **DWI SETIARINI, SH**

Para Advokat pada Lembaga Advokasi & Bantuan Hukum Riau (LABH-R), beralamat di Grha MaMan Jl. Sekuntum Nomor 123 Lantai 2 (Depan Alam Mayang) Pekanbaru. Baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri. Berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor : 10/SK/LABH-R/XII/2017 Tanggal 11 Desember 2017

Untuk selanjutnya disebut;-----PEMOHON

I. POKOK PERKARA

Pemohon dengan ini mengajukan permohonan pengujian materil terhadap norma Pasal 59 ayat (7), dan Pasal 86 ayat (1) huruf b dan c Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Untuk selanjutnya disebut;-----OBJEK PERMOHONAN

II. KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI

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

1. Pasal 24 ayat (2) UUD RI 1945: *“Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang dibawahnya dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi.”*
2. Pasal 24C ayat (1) UUD Tahun 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 politi, 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 RI Tahun 1945.”*
5. Mahkamah berwenang pula **memberi penafsiran konstitusional** terhadap suatu ketentuan undang-undang, disaat 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 konstusionalitas suatu undang-undang terhadap UUD NKRI 1945, disamping memberikan penafsiran konstusional.

III. 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 Mahkamah Konstitusi: "*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 UUD NKRI 1945.*"

3. Mengenai parameter kerugian konstusional, Mahkamah dalam yurisprudensinya memberikan pengertian dan batasan tentang kerugian konstusional yang timbul karena berlakunya suatu undang-undang harus memenuhi 5 (lima) syarat sebagaimana Putusan MK Perkara Nomor 006/PUU-III/2005 dan Perkara Nomor 011/PUU-V/2007, sebagai berikut:

- a. adanya hak dan/atau kewenangan Konstitusional pemohon yang diberikan oleh UUD NRI 1945;*
- b. bahwa hak dan/atau kewenangan Konstitusional pemohon tersebut dianggap oleh para 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 para 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 No. 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 para 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 ketidak pastian 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 para 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 para Pemohon berusaha turut serta menegakkan ketentuan peraturanperundang-undangan, akan tetapi yang diperoleh para 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 para Pemohon berkesimpulan, para Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk mengajukan permohonan ini, berdasarkan:
 - a. Para Pemohon adalah perorangan warga negara Republik Indonesia;
 - b. Sebagai warganegara, para 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) UUD1945
 - 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 No. 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 petitem permohonan ini maka kerugian konstitusional para Pemohon dimaksud, diharapkan tidak akan atau tidak lagi terjadi.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, 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 No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, terhadap UUD 1945.

IV. ALASAN-ALASAN PERMOHONAN PENGUJIAN

1. Bahwa Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana yang terdapat dalam Bab II Undang-Undang Aquo tentang , LANDASAN, ASAS DAN TUJUAN dan telah diuraikan dalam pasal 4 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenaga kerjaan, bahwa tujuan pembanguna ketenaga kerjaan 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 No. 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 Februari2003, 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 c UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
4. Bahwa ketentuan Pasal 59 ayat (7), Pasal 86 ayat (1) huruf b, dan c UU No. 13 tahun 2003 Tentang 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, dimana 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 materiil;

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 normative 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, dimana **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 multi tafsir, sehingga akan menimbulkan kerugian bagi Pemohon terutama terkait dengan jenjang karir, jaminan hari tua dan uang pension serta hak-hak normative lainnya yang seharusnya diterima sebagai karyawan dengan status PKWTT “*Sejak Semula*”

- Pasal 86 ayat (1) huruf b dan c

Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

b. Moral dan Kesusilaan

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 diatas hanya mengatur tentang suatu norma dan tidak pernah mengatur tentang sanksi yang merupakan kekuatan mengikat dari suatu norma tersebut, dimana 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, dimana 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 saksi 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, karna mereka paham betul tidak ada sanksi terhadap mereka yang telah mengabaikan ketentuan pasal-pasal aquo 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 aquo, hal ini disebabkan karna adanya ruang ketidak pastian hukum dari pasal-pasal tersebut dalam Undang-Undang Aquo.

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 dibidang 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 unsure 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 Pengusa 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 13/2003, 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 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 aquo 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 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 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 28 D ayat (1) UUD 1945, menurut pendapat pemohon, pekerja/buruh dapat meminta pelaksanaan sanksi kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan

8. Bahwa agar perkara aquo tidak nebis in idem, maka pemohon merasa perlu menguraikan hal-hal sebagai berikut:

- Bahwa pada tanggal 17 Januari 2012, Mahkamah Konstitusi telah memutus perkara 27/PUU-IX/2011, yang diantaranya menguji ketentuan pasal 59 dan pasal 69 UU Ketenagakerjaan dengan batu uji Pasal 27 ayat (2), Pasal 28 D 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 outsource
- 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 diantaranya menguji ketentuan Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 aat (8), Pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan sepanjang frasa “demi hukum” dengan batu uji Pasal 28 C ayat(2) dan Pasal 28 D 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 mehyatakan 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 menitik beratkan 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 c UU Ketenagakerjaan

9. Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, 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 c UU Keenagakerjaan 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 di uji 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 dihari tua nanti,disamping 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 aquo yang menyebabkan, pasal-pasal aquo merupakan pasal-pasal yang tidak berguna banyak bagi pekerja, padahal pasal-pasal aquo adalah roh dari kesejahteraan pekerja atau buruh tersebut, Pasal-pasal aquo seperti harimau berbulu domba, dimana terlihat melindungi kesejahteraan pekerja atau buruh akan tetapi pasal-pasal aquo ternyata dimanfaatkan oleh pengusaha untuk melindungi kepentingan mereka karna terdapatnya ruang ketidak pastian hukum dari semua norma yang diatur oleh pasal-pasal aquo, 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 aquo, padahal undang-undang dasar tahun 1945 telah menjamin perlindungan, pemajuan, penegakan 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.

V. NORMA UUD NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 1945 YANG DIJADIKAN SEBAGAI PENGUJI

Bahwa berdasarkan uraian-uraian dan alasan-alasan sebagaimana telah disebutkan diatas, maka jelaslah menurut Pemohon, Pasal-pasal yang diminta untuk diuji tersebut bertentangan dengan UUD 1945 yakni Pasal:

Pasal 28D ayat (1) dan (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 azazi manusia adalah tanggung jawab negara terutama pemerintah”

PETITUM

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

Menyatakan:

1. Mengabulkan permohonan para 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”

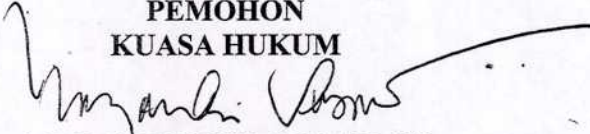
- 1.3. Frasa “Moral dan Kesusilaan” pada Pasal 86 ayat (1) huruf b Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945, sepanjang tidak dimaknai “Pengusaha 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*

PENUTUP

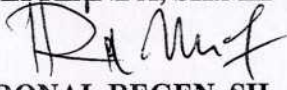
Demikian permohonan pengujian undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 ini Pemohon ajukan, dilengkapi dengan dokumen-dokumen pendukung. Atas kesediaan Mahkamah memberi pertimbangan serta memutus, Pemohon serta segenap warga negara lainnya yang berkepentingan, menghanturkan ucapan terimakasih.

**PEMOHON
KUASA HUKUM**


MAYANDRI SUZARMAN, SH


MISSINIAKI TOMI, SH


DEPRIANDA, SH.MH

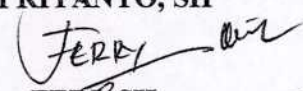

RONAL REGEN, SH


HENDRA FIRDAUS, SH


ZULKIFLI, SH


SONNY RIANANDO, SH


EDI RIYANTO, SH


FERI, SH


DWI SETIARINI, SH