

Bogor, 02 Februari 2018

Kepada Yth.,  
Ketua Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia  
Jl. Medan Merdeka Barat No. 6  
Jakarta Pusat

PERBAIKAN PERMOHONAN	
No. ....	6.../PUU-XV/2018
Hari	: ..... Jumat.
Tanggal	: ..... 2 Feb 2018
Jam	: ..... 10.39 WIB

Perihal : Perbaikan Permohonan Pengujian Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia 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 segala hormat,

Perkenankan yang bertanda-tangan dibawah ini adalah Eep Ependi, S.H., dan Muhammad Sahal, S.H., Advokat pada Kantor Hukum SH & Mitra, yang beralamat di Ruko Sentra Niaga Pinus, Blok A5, Jl. Alternatif Sentul-Kandang Roda, Sukaraja, Kabupaten Bogor, Telp. (0251) 7501087, berdasarkan Surat Kuasa Khusus bertanggal 10 Januari 2018, bertindak untuk kepentingan dan atas nama:

1. Nama : Abdul Hakim  
Umur : 24 Tahun  
Pekerjaan : Pekerja PT. Internusa Food  
Alamat Tinggal : Kp. Cilayang, Rt.001, Rw.02, Kec. Curug Bitung, Kab. Lebak

sebagai Pemohon I.

2. Nama : Romi Andriyan Hutagaol  
Umur : 25 Tahun  
Pekerjaan : Pekerja PT. Monysaga Prima  
Alamat Tinggal : Kav. Rawa Silam II, No. D07, Rt.009, Rw.03, Kaliabang Tengah Bekasi Utara, Kota Bekasi

sebagai Pemohon II.

3. Nama : Budi Oktariyan  
Umur : 23 Tahun  
Pekerjaan : Pekerja PT. Monysaga Prima  
Alamat Tinggal : Kp. Gempol, Rt.008, Rw.01, Cakung Timur Cakung, Jakarta Timur

sebagai Pemohon III.

4. Nama : Mardani  
Umur : 30 Tahun  
Pekerjaan : Pekerja PT. Monysaga Prima  
Alamat Tinggal : Kp. Rawa Pasung, Rt.002, Rw.04, Kali Baru  
Medan Satria, Kota Bekasi

sebagai Pemohon IV.

5. Nama : Tarsan  
Umur : 28 Tahun  
Pekerjaan : Pekerja PT. Yoon Young Shell Button  
Alamat Tinggal : Ciketing Timur, Rt.001, Rw.04, Ciketingudik  
Bantargebang, Kota Bekasi

sebagai Pemohon V.

6. Nama : Supriyanto  
Umur : 26 Tahun  
Pekerjaan : Pekerja PT. Sungwon Button Indonesia  
Alamat Tinggal : Bojong Menteng, Rt.002, Rw.06  
Rawa Lumbu, Kota Bekasi

sebagai Pemohon VI.

Dan untuk selanjutnya disebut sebagai Para Pemohon.

Para Pemohon dengan ini mengajukan Perbaikan Permohonan dalam Perkara Nomor 6/PUU-XVI/2018 tentang Pengujian Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) [selanjutnya disebut UU 13/2003, Bukti P-1] terhadap Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 [selanjutnya disebut UUD 1945, Bukti P-2], dengan alasan-alasan sebagai berikut:

#### I. KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI

1. Bahwa berdasarkan Pasal 24 ayat (2) UUD 1945, menyatakan:

*“Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi”.*

Selain itu, Pasal 24C ayat (1) UUD 1945, juga menegaskan, bahwa:

*“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”.*

2. Bahwa berdasarkan Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 98, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4316) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076) [selanjutnya disebut UU MK], dinyatakan:

*“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”.*

3. Bahwa lebih lanjut Pasal 29 ayat (1) huruf a Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076) [selanjutnya disebut UU Kekuasaan Kehakiman], menyatakan:

*“Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk:*

*(a) menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”.*

4. Bahwa oleh karena objek permohonan pengujian ini adalah muatan materi yang terkandung dalam Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003 terhadap UUD 1945, maka menurut Para Pemohon, Mahkamah Konstitusi berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus permohonan *a quo*.

## II. KEDUDUKAN HUKUM PARA PEMOHON

1. Bahwa berdasarkan Pasal 51 ayat (1) huruf a UU Mahkamah Konstitusi beserta penjelasannya, dinyatakan:

Pasal 51 ayat (1) huruf a UU MK: *“Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang, yaitu:*

*a. perorangan warganegara Indonesia”.*

Penjelasan Pasal 51 ayat (1) huruf a UU MK: *“Yang dimaksud dengan ‘hak konstitusional’ adalah hak-hak yang diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”.*

2. Bahwa untuk memenuhi kualifikasi sebagai Pemohon perorangan warganegara Indonesia, Mahkamah Konstitusi telah memberikan syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada Putusan Mahkamah Konstitusi No. 006/PUU-III/2005 tanggal 31 Mei 2005 dan No. 11/PUU-V/2007 tanggal 20 September 2007 serta putusan-

putusan selanjutnya, bahwa yang dimaksud dengan kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional haruslah memenuhi syarat-syarat:

- a. adanya hak konstitusional Pemohon yang diberikan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
  - b. bahwa hak konstitusional tersebut dianggap oleh Pemohon telah dirugikan oleh suatu undang-undang yang diuji.
  - c. kerugian konstitusional Pemohon yang dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan aktual, atau setidaknya-tidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi.
  - d. adanya hubungan sebab-akibat (*causal verband*) antara kerugian dan berlakunya undang-undang yang dimohonkan untuk diuji; dan
  - e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan, maka kerugian konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi.
3. Bahwa Para Pemohon hendak mengajukan pengujian muatan materi frasa "*Perjanjian kerja untuk waktu tertentu...*" dalam Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003, yang menyatakan:

*"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".*
4. Bahwa untuk memenuhi kualifikasi sebagaimana tersebut dalam paragraph II.1, dan II.2 tersebut diatas, maka Para Pemohon uraikan hal-hal sebagai berikut:
- a) Bahwa Pemohon I adalah perseorangan warganegara Indonesia [Bukti P-3] yang terdaftar sebagai Pekerja [Bukti P-4] pada bagian magicglow sejak tanggal 6 Maret 2012 di PT. Internusa Food yang memproduksi berupa permen sejak tahun 1996 hingga sekarang, dengan perikatan perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dilakukan perpanjangan sebanyak 11 kali, tanpa diberikan salinan perjanjian kerja, dan tanpa diikutsertakan menjadi peserta jaminan sosial kesehatan dan jaminan pensiun.
  - b) Bahwa Pemohon II, Pemohon III dan Pemohon IV, masing-masing adalah perseorangan warganegara Indonesia [Bukti P-3A, P-3B dan P-3C] yang terdaftar sebagai Pekerja [Bukti P-4A, P-4B dan P-4C] pada bagian CP sejak tanggal 22 September 2015 di PT. Monysaga Prima yang memproduksi makanan dan minuman sejak tahun 1994 hingga sekarang, dengan perikatan perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dilakukan perpanjangan sebanyak 8 kali, tanpa diberikan salinan perjanjian kerja dan tidak diikutsertakan menjadi peserta jaminan sosial pensiun.

- c) Bahwa Pemohon V adalah perseorangan warganegara Indonesia [Bukti P-3D] yang terdaftar sebagai Pekerja [Bukti P-4D] pada bagian produksi sejak 7 Juli 2016 di PT. Yoon Young Shell Button yang memproduksi kancing sejak tahun 2015 hingga sekarang, dengan perikatan perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dilakukan perpanjangan sebanyak 3 kali, tanpa diberikan salinan perjanjian kerja, diberikan upah sebesar Rp1.033.215,- perdua minggu atau dibawah upah minimum yang berlaku sebesar Rp1.800.825,- perdua minggu, dan tanpa diikutsertakan menjadi peserta jaminan sosial ketenagakerjaan.
- d) Bahwa Pemohon VI adalah perseorangan warganegara Indonesia [Bukti P-3E] yang terdaftar sebagai Pekerja [Bukti P-4E] pada bagian Poles sejak 15 Maret 2015 di PT. Sungwon Button Indonesia yang memproduksi kancing sejak tahun 2006 hingga sekarang, dengan perikatan perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dilakukan perpanjangan sebanyak 5 kali, tanpa diberikan salinan perjanjian kerja, diberikan gaji pokok sebesar Rp2.760.000,- perbulan atau dibawah upah minimum yang berlaku sebesar Rp3.601.650,- perbulan, dan tanpa diikutsertakan menjadi peserta jaminan sosial kesehatan.
- e) Bahwa meskipun Para Pemohon secara orang perseorangan tidak bertempat tinggal dalam satu daerah kota/kabupaten tertentu yang sama dan/atau tidak pula bekerja dalam satu perusahaan yang sama (kecuali Pemohon II, III dan IV), namun Para Pemohon mempunyai hak untuk mengedepankan diri dan kemampuannya dalam memperjuangkan hak-haknya sebagai tenaga kerja, yang senyatanya juga dimiliki oleh setiap pekerja/buruh lainnya, untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri Para Pemohon sebagai bagian dari pembangunan masyarakat Indonesia seutuhnya, sebagaimana yang telah ditegaskan dalam Pasal 28C ayat (2) UUD 1945, yang berbunyi: *“Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa dan negaranya”*.
- f) Bahwa sepanjang frasa *“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu...”* dalam Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003, diberikan penjelasan yang berbunyi: *“Perjanjian kerja dalam ayat ini dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan”*.

Menurut Para Pemohon, Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003 beserta penjelasannya, yang hanya menjelaskan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan (Dinas Tenaga Kerja), belum memberikan jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil bagi Para Pemohon.

Sebab, sejak Para Pemohon melamar pekerjaan dan akhirnya diterima bekerja, Para Pemohon oleh pengusaha langsung disodorkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu, padahal jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan yang dipersyaratkan untuk menerapkan perjanjian kerja waktu tertentu haruslah pekerjaan yang sekali selesai dalam waktu tertentu dan hanya boleh diperpanjang dan/atau diperbaharui satu kali. Faktanya, Para Pemohon bukan saja tidak diberikan salinan perjanjian kerja, tetapi juga perjanjian kerja dilakukan perpanjangan berkali-kali, tidak adanya jaminan diberikan upah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, serta tidak dijadikan sebagai peserta jaminan sosial yang bersifat wajib yaitu jaminan sosial kesehatan dan ketenagakerjaan.

Walaupun dalam Penjelasan Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003, mengatur mengenai adanya pengaturan pencatatan perjanjian kerja untuk waktu tertentu ke Dinas Tenaga Kerja, senyatanya hal tersebut tidak dipatuhi oleh perusahaan tempat Para Pemohon bekerja. Sehingga, dengan tidak dicatatkannya perjanjian kerja tersebut, maka norma yang tertuang dalam pasal, atau ayat, atau butir dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang telah dibuat dan ditanda-tangani Para Pemohon, berpotensi bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan/atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dengan ketiadaan kewajiban sepanjang mengenai dicatatkannya perjanjian kerja untuk waktu tertentu ke instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan, dan tidak adanya pengaturan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan terhadap isi yang terkandung dalam pasal, atau ayat, atau butir dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu, maka berpotensi merugikan hak-hak Para Pemohon yang telah dijamin dalam UU 13/2003.

- g) Bahwa apabila permohonan *a quo* dikabulkan, maka kerugian hak-hak konstitusional berupa tidak terjamin dan tidak terlindunginya hak-hak Para Pemohon, yaitu diantaranya jaminan atas isi perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan/atau peraturan perundang-undangan yang berlaku, dapat tidak terjadi akibat adanya pengaturan kewajiban bagi pengusaha untuk mencatatkan perjanjian kerja, dan dengan disertai tindakan pemeriksaan atas perjanjian kerja yang dicatatkan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan.
5. Bahwa berdasarkan uraian diatas, Para Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) dalam pengujian permohonan *a quo*.

### III. ALASAN-ALASAN PERMOHONAN

1. Bahwa diundangkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sejak tanggal 25 Maret 2003, setidaknya telah mencabut 6 Ordonansi (Staatsblad Tahun 1887, 1925, 1926, 1936, 1939 dan 1949), yang merupakan produk kolonial dan menurut negara sebagai peraturan yang menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial.
2. Bahwa dalam Penjelasan Umum UU 13/2003, Pemerintah telah menegaskan sistem hukum ketenagakerjaan yang ingin dibangun adalah yang memberikan perlindungan (*protectif*) terhadap pekerja, sebagai pihak yang senantiasa akan berada pada posisi yang lemah yang karenanya pula dibutuhkan perlindungan bagi mereka, termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja, dengan mengedepankan pengawasan ketenagakerjaan sebagai peran negara dalam menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
3. Bahwa posisi pekerja yang selalu berada pada pihak yang menginginkan pekerjaan, maka bagi pekerja, mendapatkan pekerjaan merupakan hal yang lebih penting dari pada hak atas kebebasan berkontrak. Sehingga, kebebasan tersebut telah sangat dibatasi oleh campur tangannya negara dalam bentuk peraturan perundang-undangan yang bermaksud melindungi pekerja sebagai akibat kedudukan pekerja yang lemah dibanding pengusaha.

4. Bahwa Para Pemohon mendalilkan Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003, haruslah dinyatakan konstitusional bersyarat terhadap ketentuan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. Bahwa Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003, berbunyi:

*“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”.*

Kemudian dalam Penjelasan Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003, dinyatakan:

*“Perjanjian kerja dalam ayat ini dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan”.*

- b. Bahwa Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, menyatakan:

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

- c. Bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan-pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu (sementara), dengan waktu penyelesaian paling lama 3 tahun, bersifat musiman, atau berhubungan dengan produk baru. Tidak terpenuhinya syarat dibuatnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut, akan mengakibatkan perjanjian kerja waktu tertentu (pekerja kontrak) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (pekerja tetap), sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003.

- d. Bahwa Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 7/PUU-XII/2014 tanggal 4 November 2015, paragraph [3.17] alinea kedua, telah menegaskan pihak yang berwenang untuk menyatakan sebuah perjanjian kerja waktu tertentu demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah pegawai pengawas ketenagakerjaan. Adapun pertimbangan hukum Mahkamah Konstitusi selengkap berbunyi sebagai berikut:

*Ketentuan Pasal 59 ayat (7), Pasl 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU 13/2003 merupakan ketentuan yang mengatur mengenai perubahan status, yaitu, dari perjanjian kerja untuk waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu; hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan; dan hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Perubahan status tersebut baru dapat terjadi apabila persyaratan sebagaimana diatur dalam*

*Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6); Pasal 65 ayat (2) dan ayat (3); serta Pasal 66 ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, huruf d, dan ayat (3) UU 13/2003 tidak terpenuhi. Terhadap siapa yang berwenang menentukan terpenuhi atau tidak terpenuhinya persyaratan dimaksud, Pasal 3 Konvensi ILO Nomor 81 menyatakan bahwa fungsi sistem pengawasan ketenagakerjaan, antara lain, menjamin penegakkan hukum mengenai kondisi kerja dan perlindungan tenaga kerja dan peraturan yang menyangkut waktu kerja, pengupahan, keselamatan, kesehatan serta kesejahteraan, tenaga kerja anak serta orang muda dan masalah-masalah lain yang terkait. Berdasarkan ketentuan tersebut, menurut Mahkamah, pegawai pengawas ketenagakerjaan berwenang untuk mengawasi pelaksanaan Pasal 59, Pasal 65, dan Pasal 66 UU 13/2003 termasuk menentukan terpenuhi atau tidak terpenuhinya persyaratan sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) Pasal 65 ayat (2) dan ayat (3); serta Pasal 66 ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, huruf d, dan ayat (3) UU 13/2003 dan karenanya berwenang pula mengeluarkan nota pemeriksaan dan/atau penetapan tertulis terkait hal tersebut.*

- e. Bahwa ketentuan Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003 beserta penjelasannya, hanya mengatur dicatatkannya perjanjian kerja untuk waktu tertentu ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, telah menimbulkan persoalan.
- Siapakah pihak yang mencatatkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang telah ditanda-tangani bersama pekerja dan pengusaha ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan?
  - Apakah akibat hukum dari tidak dicatatkannya perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang telah ditanda-tangani bersama pekerja dan pengusaha ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan?
  - Apakah dengan telah dicatatkannya perjanjian kerja untuk waktu tertentu di instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, maka isi dalam perjanjian kerja dimaksud telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku?
- f. Bahwa Para Pemohon, pada kenyataannya selama bekerja bertahun-tahun tidak pernah diberikan salinan perjanjian kerja untuk waktu tertentu oleh pengusaha. Para Pemohon hanya diminta untuk menanda-tangani draft perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang telah dibuat oleh pengusaha. Bahkan terkadang, Para Pemohon tidak diberi kesempatan membaca seluruh isi perjanjian kerja untuk waktu tertentu, dengan alasan masih banyak pekerja lain yang menunggu untuk diminta menanda-tangani perjanjian kerja tersebut.
- g. Bahwa Pemohon I dan Pemohon IV, pernah mendatangi instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat (incasu: Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara dan Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi), untuk mengetahui, apakah perjanjian kerja waktu tertentu yang telah ditanda-tanganinya, telah dicatatkan sesuai Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003 beserta penjelasannya. Namun setelah diteliti, pengusaha tempat Pemohon I dan Pemohon IV bekerja tidak pernah mencatatkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang telah ditanda-tanganinya.

- h. Bahwa dengan tidak dicatatkannya perjanjian kerja untuk waktu tertentu Para Pemohon ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat, maka Para Pemohon tidak mendapatkan kepastian hukum, apakah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang telah ditanda-tanganinya, telah sesuai dengan syarat-syarat pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu dalam Pasal 54 ayat (1), ayat (2), Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) UU 13/2003.
- i. Bahwa apabila Para Pemohon mempertanyakan kepada pengusahanya, apakah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang telah ditanda-tangani bersama, sudah atau belum dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, atau mempertanyakan apakah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang telah ditanda-tanganinya telah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku?

Maka Para Pemohon sebagai pekerja yang posisi tawar ekonominya lemah dibandingkan pengusaha, dapat dipastikan akan kehilangan pekerjaannya. Sehingga menjadi tidak terjamin dan terlindunginya bagi pekerja yang hendak meminta haknya untuk mendapatkan kepastian hukum yang adil, justru kehilangan pekerjaan satu-satunya yang merupakan hak konstitusional yang ia miliki.

- j. Bahwa pada prakteknya yang Para Pemohon ketahui, bentuk pencatatan perjanjian kerja untuk waktu tertentu di instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, hanyalah berupa administrasi umum, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu yang telah ditanda-tangani oleh pengusaha dan pekerja diberikan cap basah dan diparaf oleh pegawai pada bidang syarat-syarat kerja (syaker) di instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan (*incasu*: Dinas Tenaga Kerja).

Tindakan administrasi tersebut, yang memberikan cap basah pada setiap lembar perjanjian kerja waktu tertentu, melahirkan keragu-raguan, sepanjang mengenai apakah dengan pemberian stempel basah dan di paraf oleh pegawai instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, isi pada pasal, ayat atau butir yang termuat dalam perjanjian kerja waktu tertentu telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku?

Setidaknya anggapan telah sahnya perjanjian kerja waktu tertentu sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, akibat telah dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, telah terjadi dalam sengketa antara PT. Securido Packtama Indonesia dengan Wenni Lestari di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, sebagaimana termuat dalam Putusan Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn tanggal 4 Mei 2017 angka 4 halaman 7 [Bukti P-5], yang berbunyi:

*Bahwa kontrak baru yang didalilkan oleh Penggugat pada bagian posita angka 3 adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 146/HRD/PKWT P.4/VI/2016 yang ditanda tangani bersama antara Penggugat dengan Tergugat pada 14-06-2016 dan telah dicatatkan pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan, oleh karena itu harus dinyatakan sah dan mengikat kedua belah pihak.*

- k. Bahwa berdasarkan Pasal 11 dan Pasal 13 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1753) [Bukti P-6], pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan pemeriksaan ke perusahaan-perusahaan guna melakukan pengawasan terhadap penegakkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, khususnya penerapan perjanjian kerja waktu tertentu, hanya dilakukan sesuai dengan rencana kerja dan berdasarkan pengaduan, tidak termasuk akibat dari adanya pencatatan perjanjian kerja untuk waktu tertentu.
5. Bahwa untuk memberikan perlindungan dan kepastian hukum atas penegakkan syarat-syarat pembuatan perjanjian kerja untuk waktu tertentu, telah mendorong Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta dan Pemerintah Kabupaten Karawang bersama Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Karawang, untuk mengatur kewajiban bagi pengusaha mencatatkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dalam Peraturan Gubernur dan Peraturan Daerah, namun tentu saja hanya berlaku bagi daerah tersebut dan senyatanya tidak mengatur pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan terhadap perjanjian kerja yang dicatatkan pengusaha.
- Diantaranya dalam Pasal 24 Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 9 Tahun 2007 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pendaftaran serta Pelaksanaan Perjanjian Kerja (Berita Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Tahun 2007 Nomor 11) [Bukti P-7], dan Pasal 44 ayat (1) Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 1 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Kabupaten Karawang Tahun 2011 Nomor 1 Seri E) [Bukti P-8].
6. Bahwa dengan mempertimbangkan ketentuan Pasal 53 UU 13/2003, yang menyatakan segala hal (termasuk biaya) bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja menjadi tanggung jawab pengusaha, maka pihak yang mencatatkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan adalah pengusaha.
7. Bahwa apabila setiap perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dimaksud dalam Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003 beserta penjelasannya, bersifat wajib dicatatkan oleh pengusaha ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, maka akibat hukum dari tidak dilaksanakannya kewajiban untuk mencatatkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang merupakan bagian dari Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003 beserta penjelasannya, maka perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak dicatatkan demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003.
8. Bahwa oleh karena Mahkamah Konstitusi, telah memberikan penegasan tentang terhadap siapa yang berwenang untuk menentukan terpenuhi atau tidaknya persyaratan untuk membuat perjanjian kerja, yaitu pegawai pengawas ketenagakerjaan. Maka seharusnya pegawai pengawas ketenagakerjaan berwenang untuk melakukan pemeriksaan atas telah terpenuhinya atau belum sepanjang syarat subjektif dan objektif yang telah ditentukan dalam membuat perjanjian kerja untuk waktu tertentu, sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Pasal 54 ayat (1), ayat (2), Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) UU 13/2003.

9. Bahwa mempertimbangkan alasan-alasan diatas, maka dengan ketiadaan pengaturan kewajiban pengusaha untuk mencatatkan perjanjian kerja waktu tertentu, dan pemeriksaan perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dicatatkan pengusaha oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan, telah menimbulkan ketidakpastian hukum (*legal uncertainty*). Oleh karenanya, permohonan Para Pemohon beralasan menurut hukum dan mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Konstitusi, agar sepanjang frasa "*Perjanjian kerja untuk waktu tertentu...*" dalam Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003, dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai *perjanjian kerja untuk waktu tertentu wajib dicatatkan oleh pengusaha ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, yang terlebih dahulu dilakukan pemeriksaan atas terpenuhi atau tidaknya syarat-syarat pembuatan perjanjian kerja dimaksud oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan.*

#### IV. PETITUM

Berdasarkan seluruh uraian diatas, Para Pemohon memohon kiranya Yang Mulia Majelis Hakim Konstitusi berkenan memutus dengan amar putusan sebagai berikut:

- Mengabulkan Permohonan Para Pemohon untuk seluruhnya.
- Frasa "*Perjanjian kerja untuk waktu tertentu...*" dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai "*Perjanjian kerja untuk waktu tertentu wajib dicatatkan oleh pengusaha ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, yang terlebih dahulu dilakukan pemeriksaan atas terpenuhi atau tidaknya syarat-syarat pembuatan perjanjian kerja dimaksud oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan*".
- Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.

Atau,

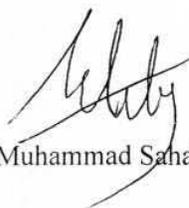
Apabila Yang Mulia Majelis Hakim Konstitusi berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Demikian perbaikan permohonan ini Para Pemohon sampaikan, terima kasih.

Hormat kami  
Kuasa Hukum Para Pemohon,



Eep Ependi, S.H.



Muhammad Sahal, S.H.

