

24 September 2018

Kepada Yth.,

Ketua Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia

Jl. Medan Merdeka Barat No. 6

Jakarta Pusat

PERBAIKAN PERMOHONAN	
NO.	72/PUU-XVII/2018
Hari	Jelasa
Tanggal	25 Sept 2018
Jam	12.53 WIB

Perihal : Perbaikan Permohonan Uji Materi Pasal 59 ayat (7) 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 Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Dengan segala hormat,

Perkenankan yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Abdul Hakim**

Umur : 24 Tahun

Pekerjaan : Karyawan

Alamat Tinggal : Kp. Cilayang, Rt.001, Rw.02, Kec. Curug Bitung, Kab. Lebak

untuk selanjutnya disebut sebagai **Pemohon**.

Pemohon dengan ini mengajukan Perbaikan atas Permohonan Pengujian Undang-Undang yang telah diregisterasi Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 72/PUU-XVII/2018 tentang Uji Materi Pasal 59 ayat (7) 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) dan ayat (2) 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 Mahkamah Konstitusi], 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 permohonan ini adalah **pengujian konstitusionalitas Undang-Undang, in casu Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003 terhadap UUD 1945**, maka Mahkamah Konstitusi berwenang untuk mengadili permohonan *a quo*.

II. KEDUDUKAN HUKUM (LEGAL STANDING) PEMOHON

1. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) huruf a UU MAHKAMAH KONSTITUSI beserta penjelasannya, dinyatakan:

Pasal 51 ayat (1) huruf a UU Mahkamah Konstitusi:

"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 Mahkamah Konstitusi:

"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 bertanggal 31 Mei 2005 dan No. 11/PUU-V/2007 bertanggal 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 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 norma Undang-Undang yang hendak Pemohon mohonkan pengujiannya dalam permohonan *a quo* adalah muatan materi dalam Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003, yang berbunyi:

"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".

4. Bahwa untuk memenuhi kualifikasi sebagaimana tersebut dalam paragraph II.1, dan II.2 tersebut di atas, maka Pemohon uraikan hal-hal sebagai berikut:

Pemohon adalah perseorangan warganegara Indonesia [Bukti P-3] yang terdaftar sebagai Pekerja PT. Internusa Food [Bukti P-4]. Sejak bekerja pertama kali tanggal 6 Maret 2012, Pemohon oleh PT. Internusa Food diperjanjikan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang telah dilakukan perpanjangan sebanyak 11 kali, lalu tidak lagi diijinkan bekerja oleh PT. Internusa Food terhitung sejak tanggal 28 Juli 2017, dengan alasan masa kontrak dalam PKWT telah berakhir.

Atas pengakhiran hubungan kerja tersebut, Pemohon pada tanggal 27 Agustus 2017 mengadukan permasalahannya ke Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Sudinnakertrans) Kota Administrasi Jakarta Utara, dengan meminta dilakukan pemeriksaan terhadap terpenuhi atau tidaknya syarat-syarat PKWT yang diterapkan oleh PT. Internusa Food. Kemudian, Pegawai Pengawas menerbitkan Nota Pemeriksaan No. 4373/-1.831 bertanggal 9 Nopember 2017 [**Bukti P-10**], yang menyatakan **PT. Internusa Food tidak mencatatkan PKWT ke Sudinnakertrans, sehingga PKWT bertentangan dengan Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003.**

Berdasarkan Nota Pemeriksaan tersebut, Pemohon yang sudah diputuskan hubungan kerjanya secara sepihak, pada tanggal 9 Januari 2018 mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan Registerasi Perkara Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst. Kemudian, PHI Jakarta Pusat pada tanggal 12 Juli 2018 [**Bukti P-5**], menyatakan **status hubungan kerja Pemohon yang diikat dengan PKWT oleh PT. Internusa Food menjadi PKWTT.** Dan, terhadap tindakan PT. Internusa Food yang memutuskan hubungan kerja Pemohon secara sepihak, haruslah disertai dengan pembayaran kompensasi kepada Pemohon berupa **uang pesangon sebesar Rp54.047.700,00** (*lima puluh empat juta empat puluh tujuh ribu tujuh ratus rupiah*), dan **upah selama proses pemutusan hubungan kerja** sebesar Rp13.428.000,00 (*tiga belas juta empat ratus dua puluh delapan ribu rupiah*).

Terhadap putusan tersebut, PT. Internusa Food mengajukan permohonan kasasi ke Mahkamah Agung melalui PHI Jakarta Pusat pada tanggal 30 Juli 2018, yang diregister dalam Akta Pernyataan Kasasi No. 100/Srt.Kas/PHI/2018/PHI.PN.Jkt.Pst [**Bukti P-9**], sehingga Putusan PHI belum berkekuatan hukum tetap dan belum dapat dilaksanakan.

Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003, mengatur peralihan status hubungan kerja Pekerja yang diperjanjikan dengan waktu tertentu menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), yakni apabila PKWT yang dibuat

antara Pengusaha dan Pekerja tidak dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, atau diadakan bukan untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya bersifat tetap, atau diadakan untuk waktu lamanya perjanjian lebih dari 2 (dua) tahun, atau PKWTnya diperpanjang lebih dari 1 (satu) kali, dan/atau diperbaharui kurang dari 30 (tiga puluh) hari dan dilakukan lebih dari 1 (satu) kali.

Dalam beberapa kasus konkret sepanjang perkara peralihan hubungan kerja yang semula dari PKWT menjadi PKWTT, **Mahkamah Agung selaiu menghilangkan hak Pekerja berupa upah selama proses pemutusan hubungan kerja yang telah ditetapkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial (*judex factie*).**

Pada pertimbangannya, Mahkamah Agung menyatakan:

“Mahkamah Agung berpendapat bahwa amar putusan judex factie adil diperbaiki sepanjang mengenai upah proses tidak diberikan dengan pertimbangan karena hubungan kerja semula didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu”. Yaitu, diantaranya dalam perkara antara:

- a) PT. Purna Karya Sejahtera melawan Oktoberto Daniel Sihombing [Putusan Mahkamah Agung Nomor 39 K/Pdt.Sus-PHI/2016 tanggal 8 Maret 2016, **Bukti P-6**]
- b) PT. Sentral Berhasiltex melawan Slamet, dkk [Putusan Mahkamah Agung Nomor 896 K/Pdt.Sus-PHI/2017 tanggal 8 September 2017, **Bukti P-7**].
- c) PT. Pantai Timur Jaya melawan Sahrin dan Bukran [Putusan Mahkamah Agung Nomor 501 K/Pdt.Sus-PHI/2018 tanggal 7 Juni 2018, **Bukti P-8**].

Dengan mempertimbangkan beberapa Putusan Mahkamah Agung tersebut di atas, maka Pemohon berkesimpulan, upah selama proses pemutusan hubungan kerja yang berdasarkan Putusan PHI Jakarta Pusat wajib diberikan kepada Pemohon, berpotensi akan dihilangkan oleh

Mahkamah Agung, yang berakibat pula pada **potensi hilangnya atau berkurangnya hak konstitusional Pemohon untuk mendapatkan imbalan serta perlakuan yang adil dan layak akibat dari adanya hubungan kerja**, yaitu upah/imbalan selama proses pemutusan hubungan kerja, sebagaimana telah ditegaskan dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, yang berbunyi: "*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*".

Sehingga apabila permohonan *a quo* dikabulkan, dengan menyatakan ketentuan Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003 dinyatakan konstitusional secara bersyarat, maka hak konstitusional Pemohon untuk mendapatkan upah proses selama pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh PT. Internusa Food, dapat terjamin dan berkepastian hukum.

5. Bahwa berdasarkan uraian di atas, Pemohon beranggapan telah memiliki kedudukan hukum untuk bertindak sebagai Pemohon dalam permohonan *a quo*.

III. ALASAN-ALASAN PERMOHONAN

1. Bahwa 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.
2. 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 dibandingkan Pengusaha.

3. Bahwa Pemohon hendak mengajukan uji materi Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003, yang menyatakan:

"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".

4. Bahwa muatan materi dalam Pasal 59 UU 13/2003, telah beberapa kali diajukan permohonan pengujian konstitusionalitasnya ke Mahkamah Konstitusi, yakni diantaranya oleh:

- a. **Lembaga Swadaya Masyarakat Alinasi Petugas Pembaca Meter Listrik Indonesia (AP2ML) dalam Perkara Nomor 27/PUU-IX/2011**, yang pada pokoknya Pasal 59 UU 13/2003 diminta untuk dinyatakan bertentangan dengan ketentuan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945, karena didalilkan telah menempatkan pekerja/buruh sebagai faktor produksi semata yang dapat dengan mudah diakhiri hubungan kerjanya ketika tidak dibutuhkan lagi.

- b. **Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) dalam Perkara Nomor 96/PUU-XI/2013**, yang pada pokoknya frasa "*demi hukum*" pada Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003 diminta untuk dinyatakan bertentangan dengan ketentuan Pasal 28C ayat (2), dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, karena didalilkan tidak adanya penafsiran hukum yang pasti sepanjang lembaga yang berwenang untuk menyatakan terpenuhinya atau tidak syarat-syarat dalam PKWT.

- c. **M. Komarudin, dkk dalam Perkara Nomor 7/PUU-X/2014**, yang pada pokoknya frasa "*demi hukum*" pada Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003 diminta untuk dinyatakan bertentangan dengan ketentuan Pasal 28C ayat (2), dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, karena didalilkan ketiadaan pengaturan upaya hukum yang dapat dilakukan setelah terbitnya nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan yang tidak dilaksanakan oleh pemberi kerja.

- d. **Hery Shietra dalam Perkara Nomor 99/PUU-XIV/2016, yang pada pokoknya frasa “*demi hukum*” pada Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003** diminta untuk dinyatakan bertentangan dengan ketentuan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28G ayat (1), Pasal 28I ayat (2), dan Pasal 28J ayat (2) UUD 1945, karena didalilkan tidak adanya kepastian hukum sepanjang pembayaran upah proses kepada Pekerja yang putus hubungan kerjanya akibat beralihnya status PKWT menjadi PKWTT.
- e. **Desy Puspita Sari dalam Perkara Nomor 100/PUU-XV/2017, yang pada pokoknya frasa “*demi hukum*” pada Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003** diminta untuk dinyatakan bertentangan dengan ketentuan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, karena didalilkan tidak adanya pengaturan sanksi pidana kepada pemberi kerja oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan apabila tidak memenuhi ketentuan Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003.
5. Bahwa berdasarkan Pasal 60 ayat (2) UU Mahkamah Konstitusi, dinyatakan:

“Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikecualikan jika materi muatan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang dijadikan dasar pengujian berbeda”.

Selain itu, berpedoman pada Pasal 42 ayat (2) Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 06/PMK/2005 tentang Pedoman Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang, dinyatakan:

“Terlepas dari ketentuan ayat (1) di atas, permohonan pengujian UU terhadap muatan ayat, pasal, dan/atau bagian yang sama dengan perkara yang pernah diputus oleh Mahkamah dapat dimohonkan pengujian kembali dengan syarat konstiusionalitas yang menjadi alasan permohonan yang bersangkutan berbeda”.

Terhadap perkara *a quo*, permohonan Pemohon sangat identik dengan Perkara Nomor 99/PUU-XIV/2016, yang telah diputus tidak dapat diterima oleh Mahkamah Konstitusi pada tanggal 7 Februari 2017. Kesamaan

permohonan Pemohon dengan Perkara Nomor 99/PUU-XIV/2016, adalah terletak pada pasal yang diuji yaitu Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003, juga pada sebagian alasan permohonan, dan kesamaan batu uji yang digunakan yaitu ketentuan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945.

Namun oleh karena, Pemohon (*in casu*: Hery Shietra) dalam Perkara Nomor 99/PUU-XIV/2016, dinilai Mahkamah Konstitusi tidak memiliki hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian konstitusional yang dialami oleh Pemohon Perkara Nomor 99/PUU-XIV/2016 dengan norma yang dimohonkan pengujian, maka Pemohon dinilai tidak memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk bertindak selaku Pemohon dalam permohonan dimaksud.

Sedangkan terhadap permohonan dalam Perkara Nomor 27/PUU-IX/2011, Perkara Nomor 96/PUU-XI/2013, Perkara Nomor 7/PUU-X/2014, dan Perkara Nomor 100/PUU-XV/2017, meski mempunyai kesamaan pasal yang diuji dan batu uji yang digunakan dalam UUD 1945, namun memiliki alasan permohonan yang berbeda. Oleh karenanya, maka menurut Pemohon, **permohonan a quo tidaklah dapat dinyatakan *ne bis in idem* dengan permohonan dalam Perkara Nomor 27/PUU-IX/2011, Perkara Nomor 96/PUU-XI/2013, Perkara Nomor 7/PUU-X/2014, Perkara Nomor 99/PUU-XIV/2016, dan Perkara Nomor 100/PUU-XV/2017.**

6. Bahwa Pemohon terlebih dahulu mengutip pertimbangan hukum Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 bertanggal 17 Januari 2012, Nomor 96/PUU-XI/2013 bertanggal 7 Mei 2014, dan Putusan Nomor 7/PUU-XII/2014 bertanggal 4 November 2015.

Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011 bertanggal 17 Januari 2012 pada halaman 38 paragraph [3.13], berpendapat, **apabila terjadi perselisihan mengenai syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam perubahan status PKWT menjadi PKWTT yang tidak dapat diselesaikan melalui mekanisme penyelesaian sengketa yang tersedia di luar pengadilan, maka perselisihan tersebut dapat**

diselesaikan melalui mekanisme peradilan, yang secara lengkapnya Pemohon kutip sebagai berikut:

“Untuk melindungi kepentingan pekerja/buruh yang dalam keadaan lemah karena banyaknya pencari kerja di Indonesia, peran Pemerintah menjadi sangat penting untuk mengawasi terjadinya penyalahgunaan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang a quo, misalnya melakukan PKWT dengan peker/buruh padahal jenis dan sifat pekerjaannya tidak memenuhi syarat yang ditentukan Undang-Undang. Lagi pula, jika terjadi pelanggaran terhadap Pasal 59 Undang-Undang a quo hal itu merupakan implementasi dan bukan persoalan konstitusionalitas norma yang dapat diajukan gugatan secara perdata ke peradilan lain.”

Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 96/PUU-XI/2013 bertanggal 7 Mei 2014 pada paragraph [3.12.3] dan [3.12.4], ketentuan **Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003 ditegaskan sebagai ketentuan yang terjadi dengan sendirinya peralihan status hubungan kerja Pekerja dengan Pengusaha akibat tidak terpenuhinya syarat yang telah ditentukan oleh ketentuan perundang-undangan yang berlaku, sebagai jaminan dan kepastian hukum yang adil bagi para pihak dalam hubungan kerja**, yang secara lengkapnya Pemohon kutip sebagai berikut:

“[3.12.3] Menimbang bahwa frasa “demi hukum” sebagaimana termaktub dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU 13/2003 merupakan suatu ketentuan Undang-Undang mengenai perubahan status yang terjadi dengan sendirinya yang harus dilaksanakan oleh pihak-pihak dalam perjanjian perburuhan apabila terjadi keadaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam pasal-pasal tersebut. Perubahan status dimaksud adalah dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

[3.12.4] Menimbang bahwa dalam konteks perkara a quo, frasa “demi hukum” sebagaimana termaktub dalam norma Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU 13/2003 berkaitan dengan syarat yang harus dipenuhi dalam perubahan status dari PKWT menjadi PKWTT.

Ketentuan mengenai syarat-syarat tersebut justru merupakan jaminan kepastian hukum yang adil bagi para pihak dalam hubungan kerja dimaksud."

Selain itu, Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 7/PUU-XII/2014 bertanggal 4 November 2015 pada paragraph [3.17] alinea kedua, menegaskan **lembaga yang berwenang dalam hal untuk menyatakan tidak terpenuhinya syarat-syarat PKWT yang telah ditentukan oleh ketentuan perundang-undangan yang berlaku, adalah Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.** Sehingga meskipun hubungan kerja dengan PKWT menjadi PKWTT dengan sendirinya beralih, tetapi tetap diperlukan keputusan suatu lembaga yang berwenang untuk menilainya, yang secara lengkapnya Pemohon kutip sebagai berikut:

"Ketentuan Pasal 59 ayat (7), Pasal 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.

Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan hukum Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah Pemohon uraikan di atas dan Pemohon kaitkan dengan permohonan *a quo*, maka Pemohon tiba pada suatu kesimpulan, **bahwa terhadap persoalan implementasi norma Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003, Mahkamah Konstitusi telah menetapkan kewenangan untuk menyatakan perubahan status PKWT menjadi PKWTT yang tidak memenuhi syarat sebagaimana telah tegas diatur dalam ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku, adalah Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagai lembaga di luar pengadilan melalui Nota Pemeriksaan dan/atau Penetapan. Sedangkan terhadap lembaga manakah yang mempunyai kewenangan untuk menyelesaikan sengketa perselisihan sebagai akibat dari adanya perubahan status PKWT menjadi PKWTT ialah lembaga peradilan.**

Pertanyaan konstitusionalitasnya kemudian, **apakah Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003 telah memberikan jaminan kepastian hak serta perlakuan yang sama bagi Pemohon sebagai Pekerja yang semula berstatus PKWT kemudian ditetapkan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dan Pengadilan Hubungan Industrial menjadi PKWTT, untuk mendapatkan penetapan haknya atas upah selama proses pemutusan hubungan kerja seperti Pekerja yang sejak semula bekerja berstatus PKWTT?**

7. Bahwa Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003, haruslah dinyatakan konstitusional secara bersyarat terhadap Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945, dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. **Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003 haruslah dinyatakan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat.**

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*".

Hubungan kerja antara Pekerja dengan Pengusaha dalam UU 13/2003, didasarkan pada adanya perjanjian kerja, baik diadakan secara tertulis maupun lisan yang secara kumulatif mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dalam Pasal 56 ayat (1) UU 13/2003, perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja yang didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, harus dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia.

Terhadap PKWT yang didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, hanya diadakan untuk waktu paling lama 2 (dua) tahun dengan perpanjangan hanya boleh 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun, dan hanya boleh dilakukan pembaharuan 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun, serta wajib dicatatkan ke instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), dan ayat (6) UU 13/2003.

Apabila PKWT yang didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya tidak akan selesai dalam waktu tertentu, atau diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, atau diadakan untuk waktu lebih dari 2 (dua) tahun dengan perpanjangan lebih dari 1 (satu) kali untuk jangka waktu lebih dari 1 (satu) tahun, atau dilakukan pembaharuan lebih dari 1 (satu) kali untuk jangka waktu lebih

dari 2 (dua) tahun, atau tidak dicatatkan ke instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan, maka PKWT tersebut demi hukum menjadi PKWTT, sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003.

Dalam Pasal 59 ayat (8) UU 13/2003 menyatakan bahwa hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri. Terkait dengan hal ini, maka pengaturan lebih lanjut mengenai kapan waktu perubahan status PKWT yang berubah menjadi PKWTT, telah diatur dalam Pasal 15 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut Kepmenakertrans 100/2004). Oleh karenanya, maka terhadap kapan waktu peralihan status PKWT yang demi hukum (dengan sendirinya) berubah menjadi PKWTT sebagaimana telah ditegaskan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 96/PUU-XI/2013 bertanggal 7 Mei 2014 dan Putusan Nomor 7/PUU-XII/2014 bertanggal 4 November 2015, terdiri dari:

- PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia, atau yang dibuat lebih dari satu jenis pekerjaan pada musim tertentu dan pekerjaan tambahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 57 ayat (1), dan Pasal 59 ayat (1) huruf c UU 13/2003, terhitung sejak adanya hubungan kerja, yang dalam tafsiran Pemohon adalah pada saat Pekerja diterima dan bekerja pertama kali dengan Pengusaha.
- PKWT yang dibuat lebih dari 2 (dua) tahun dengan perpanjangan lebih dari 1 (satu) kali untuk jangka waktu lebih dari 1 (satu) tahun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (4) UU 13/2003, terhitung sejak dilakukan penyimpangan, yang dalam tafsiran Pemohon adalah pada saat PKWT dibuat setelah dilakukan perpanjangan.
- PKWT yang diperbaharui tetapi tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 59 ayat (6) UU 13/2003,

terhitung sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut, yang dalam tafsiran Pemohon adalah pada saat dibuat pembaharuan PKWT setelah dilakukan perpanjangan.

Dengan mempertimbangkan kapan waktu beralihnya PKWT yang demi hukum (dengan sendirinya) menjadi PKWTT sebagaimana yang telah Pemohon paparkan di atas, maka dapat disimpulkan, bahwa peralihan status hubungan kerja Pekerja yang diperjanjikan dengan waktu tertentu yang demi hukum (dengan sendirinya) menjadi Pekerja dengan PKWTT, yaitu adalah pada saat hubungan kerja masih berlangsung, yakni terhitung sejak adanya hubungan kerja; atau terhitung sejak dilakukan penyimpangan; atau terhitung sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut, yang ditetapkan berdasarkan Nota Pemeriksaan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintahan pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota.

Oleh karenanya, jika hubungan kerja antara seorang Pekerja dengan Pengusaha telah ditetapkan menjadi PKWTT oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, maka demi hukum (dengan sendirinya) status Pekerja tersebut adalah berstatus Pekerja tetap (PKWTT) yang masa kerjanya terhitung sejak adanya hubungan kerja; atau terhitung sejak dilakukan penyimpangan; atau terhitung sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut. Sehingga, apabila **Pengusaha melakukan pengakhiran hubungan kerja Pekerja yang status hubungan kerjanya telah ditetapkan menjadi PKWTT oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, maka terhadap Pekerja yang status hubungan kerjanya berasal karena peralihan dari PKWT menjadi PKWTT, haruslah dijamin dan dilindungi kepastian hukum serta perlakuan yang sama dengan hak-hak yang selayaknya diterima oleh Pekerja yang status hubungan kerjanya bukan karena peralihan dari PKWT menjadi PKWTT.** Dengan demikian, maka beralasan menurut hukum untuk menyatakan Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003 konstitusional secara bersyarat.

- b. Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003 haruslah dinyatakan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat.

Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, menyatakan: "*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*".

Terkait dengan tata cara dan hak-hak Pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya karena alasan telah berakhirnya PKWT yang demi hukum (dengan sendirinya) beralih menjadi PKWTT oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, telah ditegaskan dalam Pasal 15 ayat (5) Kepmenakertrans 100/2004, yang berbunyi:

"Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan hubungan kerja PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4), maka hak-hak pekerja/buruh dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT".

Terhadap tata cara pemutusan hubungan kerja seorang Pekerja yang berstatus sebagai Pekerja dengan hubungan kerja waktu tidak tertentu, maka penyelesaiannya adalah dengan melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana telah diatur dalam ketentuan Pasal 151 ayat (3) UU 13/2003. Sedangkan terhadap hak-hak seorang Pekerja dengan hubungan kerja waktu tidak tertentu yang diputuskan hubungan kerjanya, maka terhadapnya diberikan hak atas upah selama proses menunggu putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (*vide* Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 bertanggal 19 September 2011), uang pesangon, uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak yang diatur dalam Pasal 155 ayat (2) dan Pasal 156 UU 13/2003.

Dengan merujuk pada kasus konkret yang telah Pemohon uraikan sebelumnya [*vide* Bukti P-6, Bukti P-7, dan Bukti P-8], yang dalam pertimbangannya, Mahkamah Agung menyatakan:

"Mahkamah Agung berpendapat bahwa amar putusan *judex factie* adil diperbaiki sepanjang mengenai upah proses tidak diberikan dengan pertimbangan karena hubungan kerja semula didasarkan pada *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*", maka menurut Pemohon, Putusan Mahkamah Agung [*vide* Bukti P-6, Bukti P-7, dan Bukti P-8] telah menghilangkan upah/imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dari adanya hubungan kerja, sebagaimana dijamin dalam ketentuan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.

Oleh karenanya, hukum sudah seharusnya memberikan kepastian bagi Pekerja atas tata cara penyelesaian pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Pengusaha, serta menetapkan pemberian hak-hak yang harus diterima Pekerja akibat dari pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Pengusaha. Dengan demikian, **ketiadaan jaminan dan perlindungan atas kepastian hukum akibat dari pemutusan hubungan kerja yang dialami oleh Pekerja yang status hubungan kerjanya karena peralihan dari PKWT yang demi hukum (dengan sendirinya) menjadi PKWTT, haruslah mempunyai kesamaan hak yang harus diterima tanpa membedakan antara pemutusan hubungan kerja yang dialami oleh Pekerja yang status hubungan kerjanya karena peralihan dari PKWT menjadi PKWTT, dengan Pekerja yang status hubungan kerjanya bukan karena peralihan dari PKWT menjadi PKWTT.** Dengan demikian, maka beralasan menurut hukum untuk menyatakan Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003 konstitusional secara bersyarat.

8. Bahwa sebagaimana telah Pemohon kemukakan sebelumnya, sepanjang telah pernah diputusnya pengujian konstitusionalitas Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003, khususnya frasa "*demi hukum*" dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 bertanggal 4 November 2015. Maka menurut Pemohon, apabila permohonan *a quo* yang mempersoalkan ketiadaan jaminan kepastian hak serta perlakuan yang sama atas hak untuk mendapatkan upah selama proses pemutusan hubungan kerja antara Pekerja yang semula berstatus PKWT menjadi PKWTT dengan Pekerja yang sejak awal berstatus PKWTT,

dikabulkan. Justru secara sempurna telah **memberikan jaminan kepastian hukum atas peralihan dari PKWT menjadi PKWTT pada saat Pekerja masih bekerja** sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 bertanggal 4 November 2015, dan Mahkamah Konstitusi dalam permohonan *a quo* memutus jaminan kepastian hukum dengan perlakuan yang sama dihadapan hukum terhadap Pekerja PKWT menjadi PKWTT setelah diputuskan hubungan kerjanya, dengan menyatakan, **Pekerja yang semula berstatus PKWT menjadi PKWTT mempunyai hak yang sama dengan Pekerja yang sejak awal berstatus PKWTT untuk mendapatkan upah selama proses pemutusan hubungan kerja.** Serta selain itu, Pemohon berkeyakinan, bahwa Mahkamah Konstitusi dalam menginterpretasikan UUD 1945 pasti sejalan dengan perkembangan yang timbul di masyarakat dan mampu menjadikan UUD 1945 sebagai konstitusi yang hidup (*living constitution*).

9. Bahwa dengan mempertimbangkan alasan-alasan Pemohon tersebut di atas, meskipun Pemohon menyadari kewenangan Mahkamah Konstitusi yang tidak mengadili perkara konkret, namun Pemohon telah cukup mampu membuktikan dan menguraikan alasan-alasan konstitusional, bahwa ketentuan Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003 telah menimbulkan ketidakpastian hukum (*legal uncertainty*) dan terancam hilangnya hak konstitusional Pemohon dan/atau Pekerja lainnya yang mempunyai kesamaan kondisi dengan Pemohon, untuk mendapatkan perlakuan yang sama dihadapan hukum dalam memperoleh upah/imbalan yang adil dan layak dari adanya hubungan kerja.

Selain itu, untuk meneguhkan permohonan *a quo*, terhadap apakah Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pengujian konstitusionalitas undang-undang terhadap UUD 1945, yang menjadikan kasus konkret sebagai pintu masuk pengujian yang Pemohon mohonkan. Maka menurut Pemohon, Mahkamah Konstitusi telah pernah mengadili dan memutus dengan amar dikabulkan dalam perkara pengujian UU 13/2003 yang pintunya masuknya dari kasus konkret, yaitu diantaranya:

- a. Perkara pengujian Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 yang diajukan oleh Asep Ruhiyat, dkk (38 orang) akibat dari pemutusan hubungan kerja yang mereka alami dengan alasan Hotel Papandayan Bandung yang menjadi tempat bekerja dilakukan renovasi, dalam Perkara Nomor 19/PUU-IX/2011 bertanggal 20 Juni 2012.
- b. Perkara Pengujian Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003 yang diajukan oleh drg. Ugan Gandar, dkk (3 orang) akibat dari penetapan upah selama proses pemutusan hubungan kerja yang mereka alami ditetapkan hanya sampai terbitnya putusan pengadilan tingkat pertama, dalam Perkara Nomor 37/PUU-IX/2011 bertanggal 11 September 2011.
- c. Perkara Pengujian Pasal 169 ayat (1) huruf c UU 13/2003 yang diajukan oleh Andriyani akibat dari ditolaknya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukannya karena PT. Megahbuana Citramasindo membayar upah tepat waktu setelah membayar secara tidak tepat waktu selama 18 bulan, dalam Perkara Nomor 58/PUU-IX/2011 bertanggal 16 Juli 2012.
- d. Perkara Pengujian Pasal 96 UU 13/2003 yang diajukan oleh Marten Boiliu akibat dari pengaturan daluwarsa penuntutan pembayaran upah yang dialaminya dengan PT. Sandhy Putra Makmur, dalam Perkara Nomor 100/PUU-X/2012 bertanggal 19 september 2013.

Oleh karenanya, permohonan Pemohon beralasan menurut hukum untuk dikabulkan, dengan menyatakan muatan materi dalam ketentuan Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003, yang berbunyi "*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*" dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat secara bersyarat jika dimaknai meniadakan hak Pekerja atas upah selama proses pemutusan hubungan kerja yang semula didasarkan pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

IV. PETITUM

Berdasarkan seluruh uraian fakta dan hukum tersebut di atas, Pemohon memohon kiranya Yang Mulia Majelis Hakim Konstitusi berkenan memutus dengan amar putusan sebagai berikut:

- Mengabulkan permohonan Pemohon untuk seluruhnya.
- Menyatakan Pasal 59 ayat (7) 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) yang berbunyi "*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*" bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat secara bersyarat jika dimaknai meniadakan hak Pekerja atas upah selama proses pemutusan hubungan kerja yang semula didasarkan pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- Menyatakan 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 Pemohon sampaikan, terima kasih.

Hormat Pemohon,


Abdul Hakim