

*SH & Mitra*

Jalan Alternatif Sentul - Ruko Sentra Niaga Pinus  
Blok A5, Sukaraja, Bogor, INDONESIA, 16710  
Telp. (0251) 7501087 | Fax. (021) 84201064  
e-mail : shdanmitra@gmail.com

Bogor, 15 Januari 2018

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

Perihal : Permohonan Pengujian Penjelasan 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
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
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
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

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

untuk selanjutnya disebut sebagai Para Pemohon.

Para Pemohon dengan ini mengajukan Permohonan Pengujian Penjelasan 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 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 objek permohonan pengujian ini adalah Penjelasan Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003 terhadap UUD 1945, maka 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: *“Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang, yaitu: a. perorangan warga negara Indonesia. 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 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 Penjelasan Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003, yang menyatakan: *“Perjanjian kerja dalam ayat ini dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan”.*

4. Bahwa Para Pemohon mendalilkan Penjelasan Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003, bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, yang menyatakan: *“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”*.
5. Bahwa untuk memenuhi kualifikasi sebagaimana tersebut dalam paragraph II.2 tersebut diatas, maka Para Pemohon merasa berkepentingan dalam mengajukan permohonan *a quo* dengan uraian sebagai berikut:
  - a) Para Pemohon selaku perorangan warganegara Indonesia yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk (KTP) [Bukti P-3, P-3A, P-3B, P-3C, P-3D, dan P-3E], diberikan hak konstitusional sebagaimana dimaksud 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”*.
  - b) Para Pemohon sebagai pekerja pada perusahaan swasta [Bukti P-4, P-4A, P-4B, P-4C, dan P-4D], sejak melamar pekerjaan dan akhirnya diterima bekerja, langsung disodorkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau disebut hubungan kerja kontrak, tanpa diberikan pilihan untuk dipekerjakan sebagai pekerja dengan hubungan kerja kontrak atau tetap oleh perusahaan tempat bekerja Para Pemohon.

Kondisi demikian, apabila Para Pemohon menolak untuk mengikatkan diri dengan hubungan kerja kontrak, maka Para Pemohon akan kehilangan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan ditengah kondisi sedikitnya lapangan kerja yang tersedia.

Selama bekerja, hak-hak Para Pemohon terlanggar, diantaranya tidak pernah diberikannya salinan PKWT, dipekerjakan pada jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya tidak selesai dalam waktu tertentu, PKWT diperpanjang berkali-kali hingga lebih dari 10 kali selama kurun waktu 5 (lima) tahun. Para Pemohon meyakini, bahwa tindakan perusahaan tempat bekerja Para Pemohon telah melanggar ketentuan yang diatur dalam Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) UU 13/2003, sehingga hubungan kerja kontrak Para Pemohon seharusnya menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (tetap).

Namun demikian, apabila Para Pemohon mengajukan permohonan untuk diangkat sebagai pekerja tetap kepada perusahaan tempat bekerja Para Pemohon, dan/atau mengadukan ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan atas adanya dugaan pelanggaran UU 13/2003, maka Para Pemohon dihadapkan pada situasi konflik dengan perusahaan tempat bekerja Para Pemohon. Para Pemohon berpotensi akan mendapatkan balasan akibat dari permohonan Para Pemohon yang meminta dijadikan sebagai pekerja tetap, bahkan Para Pemohon dapat kehilangan pekerjaan.

Keberadaan Penjelasan Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003, yang menafsirkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003 dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, tentu dimaksudkan dalam rangka memperjelas norma yang tidak boleh mengakibatkan terjadinya ketidakjelasan dari norma Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003.

Akan tetapi, menurut Para Pemohon, Penjelasan Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003 yang hanya memuat persyaratan pencatatan PKWT ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, tanpa memuat adanya kewajiban untuk mencatatkan PKWT dan penegasan untuk diperiksa terlebih dahulu PKWT yang dimohonkan untuk dicatat, sepanjang mengenai apakah PKWT yang diajukan untuk dicatat telah sesuai dengan UU 13/2003 atau tidak, justru memberikan legalisasi dan legitimasi terhadap PKWT yang dapat diduga tidak memenuhi syarat yang telah diatur dalam UU 13/2003.

c) Atas uraian Para Pemohon dalam huruf b tersebut diatas, dengan tidak diwajibkannya bagi Pengusaha untuk mencatatkan PKWT dan kewajiban pencatatan PKWT tidak disertai dengan terlebih dahulu untuk dilakukan pemeriksaan atas terpenuhi atau tidaknya syarat yang telah diatur dalam UU 13/2003 oleh instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, maka Penjelasan Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003 mengandung ketidak-pastian hukum, tentang apakah PKWT yang telah disepakati bertentangan dengan hukum atau tidak. Sehingga, apabila permohonan Para Pemohon dikabulkan, maka perbedaan penafsiran yang dapat menimbulkan sengketa ketenagakerjaan atas PKWT antara Para Pemohon atau Pekerja PKWT dengan Pengusaha dapat dihindari.

6. Bahwa meskipun Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) [selanjutnya disebut UU 12/2011], diundangkan setelah UU 13/2003, namun setidaknya Lampiran II UU 12/2011 dalam huruf E angka 174, dan 176, dapat dijadikan bahan pertimbangan yang isinya menyatakan: *Setiap Undang-Undang, Peraturan Daerah Provinsi dan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota diberi penjelasan. Penjelasan berfungsi sebagai tafsir resmi pembentuk Peraturan Perundang-undangan atas norma tertentu dalam batang tubuh. Oleh karena itu, penjelasan hanya memuat uraian terhadap kata, frasa, kalimat atau padanan kata/istilah asing dalam norma yang dapat disertai dengan contoh. Penjelasan sebagai sarana untuk memperjelas norma dalam batang tubuh tidak boleh mengakibatkan terjadinya ketidakjelasan dari norma yang dimaksud.*

Pada prakteknya, Mahkamah Konstitusi beberapa kali telah melakukan pengujian terhadap Penjelasan dalam batang tubuh pasal dan/atau ayat sebuah undang-undang, diantaranya:

- a. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 005/PUU-III/2005 tanggal 22 Maret 2005 tentang pengujian Penjelasan Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.
- b. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 15/PUU-XII/2014 tanggal 11 November 2014 tentang pengujian Penjelasan Pasal 70 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.

7. Bahwa berdasarkan uraian diatas, Para Pemohon telah dan akan kembali dirugikan atas berlakunya Penjelasan Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003, apabila tidak dinyatakan konstitusional bersyarat. Oleh karenanya, Para Pemohon berpendapat telah memiliki kedudukan hukum dalam pengujian permohonan *a quo*.

### III. ALASAN-ALASAN PERMOHONAN

1. Bahwa Para Pemohon mendalilkan Penjelasan Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003, haruslah dinyatakan konstitusional bersyarat terhadap ketentuan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, dengan penjelasan sebagai berikut:
  - a. 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.*
  - b. Penjelasan Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003, menyatakan: *“Perjanjian kerja dalam ayat ini dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan”*.
  - c. Dalam prakteknya, pencatatan PKWT dalam UU *a quo* tidak bersifat wajib dan dilakukan oleh bukan pegawai pengawas ketenagakerjaan pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan. Selain itu, bentuk pencatatannya hanyalah berupa administrasi umum, yaitu PKWT yang telah ditanda-tangani oleh pengusaha dan pekerja diberikan cap basah dan diparaf oleh pegawai pada bidang syarat-syarat kerja (syaker) pada instansi dibidang ketenagakerjaan. Tindakan administrasi tersebut, yang memberikan cap basah pada setiap lembar PKWT, melahirkan keragu-raguan dalam prakteknya, sepanjang mengenai apakah dengan pemberian stempel basah dan di paraf oleh instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, isi yang termuat dalam PKWT telah sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku?

Setidaknya anggapan sahnya PKWT oleh pengusaha sebagaimana tersebut diatas, dalam praktek penyelesaian perselisihan hubungan industrial 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.*

- d. Pengaturan kewajiban dicatatkannya PKWT ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Penjelasan Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003, seharusnya bukan hanya sekedar menyatakan tindakan untuk mengajukan permohonan pencatatan PKWT, tetapi juga harus ditujukan untuk memberikan jaminan, perlindungan dan kepastian hukum bagi pengusaha dan pekerja dalam hubungan industrial, agar tidak ada perbedaan penafsiran yang dapat mengakibatkan konflik (berupa terjadinya mogok kerja) dan terciptanya situasi kondusif dalam hubungan kerja, sehingga dapat menguntungkan bagi kedua belah pihak.

- e. Untuk memberikan jaminan, perlindungan dan kepastian hukum dalam pengaturan PKWT, Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 7/PUU-XII/2014 tanggal 4 November 2015, dalam paragraph [3.17] alinea kedua dinyatakan:

*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.*

- f. Oleh karena Mahkamah Konstitusi, telah memberikan penegasan tentang terhadap siapa yang berwenang untuk menentukan terpenuhi atau tidak terpenuhinya PKWT yang dicatatkan sesuai dengan persyaratan yang diantaranya diatur dalam ketentuan Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003, adalah pegawai pengawas ketenagakerjaan, maka seyogyanya pula pencatatan PKWT menjadi kewenangan pegawai pengawas ketenagakerjaan dengan terlebih dahulu dilakukan pemeriksaan atas terpenuhi atau tidaknya persyaratan PKWT, baik itu syarat subjektif maupun syarat objektif.
2. Bahwa upaya perlindungan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana yang telah Para Pemohon uraikan, belum ter-akomodir oleh Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1753) [selanjutnya disebut Permenaker 33/2016, Bukti P-6]. Dalam ketentuan Pasal 11 dan Pasal 13 ayat (2) Permenaker 33/2016, pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan pemeriksaan 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 PKWT.

3. Bahwa mempertimbangkan dalil-dalil permohonan Para Pemohon diatas, maka mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Konstitusi, agar Penjelasan Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003, dinyatakan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai *perjanjian kerja ini wajib dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dan perjanjian kerja yang dimohonkan untuk dicatat harus terlebih dahulu dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan.*

#### IV. PETITUM

Berdasarkan seluruh uraian dan alasan-alasan yang sudah berdasarkan hukum dan didukung oleh alat-alat bukti, Para Pemohon memohon kiranya Yang Mulia Majelis Hakim Konstitusi berkenan memutus dengan amar putusan sebagai berikut:

Menyatakan:

- Mengabulkan Permohonan Para Pemohon untuk seluruhnya.
- Penjelasan 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) yang menyatakan: "*Perjanjian kerja dalam ayat ini dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan*" bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai *perjanjian kerja ini wajib dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dan perjanjian kerja yang dimohonkan untuk dicatat harus terlebih dahulu dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan.*
- 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 permohonan ini Para Pemohon sampaikan, terima kasih.

Hormat kami  
Kuasa Hukum Para Pemohon,

  
Eep Ependi, S.H.      Muhammad Sahal, S.H.

