

TIM ADVOKASI RAKYAT PEMERHATI BURUH (TAR-PB)

Jakarta, 21 Juli 2020

Kepada Yang Mulia,
Ketua Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia
Jl. Medan Merdeka Utara No. 6,
Jakarta Pusat 10110

Perihal: Permohonan Pengujian Atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) pada Pasal 42 ayat (4) terkait frasa "jabatan tertentu" dan frasa "waktu tertentu".

Dengan Hormat,

Kami yang bertandatangan dibawah ini:

- Erdin Tahir, S.H., M.H.
- Hidayat, S.H.
- Irwan, S.H.
- Muhamad Nazar, S.H.

DITERIMA DARI ... <i>Permohonan</i> ...	
Hari	: <i>Jelasa</i>
Tanggal	: <i>21-7-2020</i>
Jam	: <i>14.29 WIB</i>

Adalah para advokat dan advokat magang yang tergabung dalam TIM ADVOKASI RAKYAT PEMERHATI BURUH (TAR-PB) berdomisili di Jl. Belimbing No. 1, Kelurahan Utan Kayu Utara, Matraman, Jakarta Timur-Indonesia, Telpon/HP: _____ dan alamat email: _____, baik bertindak sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama dalam hal ini berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 26 Juni 2020, bertindak untuk dan atas nama pemberi kuasa yaitu:

1. Nama Lengkap : **Slamet Iswanto**
- Tempat Tanggal Lahir/ Umur : Kendari, 20 Agustus 1990/ 29 Tahun
- Pekerjaan : Belum/Tidak Bekerja
- Kewarganegaraan : Indonesia
- Alamat : Desa Langgea, RT.001/RW.001, Desa Langgea, Kecamatan Ranomeeto, Kabupaten Konawe Selatan, Provinsi Sulawesi Tenggara.

[Signature]

Nomor Telepon :

Email :

Selanjutnya disebut sebagai.....**Pemohon I**

2. Nama Lengkap : **Maul Gani, S.E.**
Tempat Tanggal Lahir/ Umur : Wale-Ale, 26 Desember 1987/32 Tahun
Pekerjaan : Wiraswasta
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Desa Wale-Ale, RT. 001/RW. 001, Desa Waleale, Kecamatan Tongkuno Selatan, Kabupaten Muna, Provinsi Sulawesi Tenggara
Nomor Telepon :
Email :

Selanjutnya disebut sebagai.....**Pemohon II**

Pemohon I dan Pemohon II adalah perorangan warga negara Indonesia dalam Permohonan ini untuk selanjutnya disebut sebagai -----

Pemohon

Dengan ini, Pemohon mengajukan permohonan pengujian Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) (untuk selanjutnya disebut dengan UU Ketenagakerjaan) terkait frasa "jabatan tertentu" dan frasa "waktu tertentu", terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Untuk itu Pemohon uraikan kewenangan, kedudukan hukum, pokok permohonan dan petitum, permohonan ini secara terperinci sebagai berikut :

I. KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI

1. Bahwa Pasal 24C ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945), Pasal 10 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (UU MK), dan Pasal 29 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (UU 48/2009), yang menyatakan sebagai berikut:



Pasal 24C ayat (1) UUD 1945:

"Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar..."

Pasal 10 ayat (1) huruf a UU MK:

"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".*

Pasal 29 ayat (1) huruf a UU 48/2009:

"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".*
2. Bahwa permohonan Pemohon *a quo* adalah permohonan pengujian konstiusionalitas Undang-Undang *in casu* Pasal 42 ayat (4) UU Ketenagakerjaan terkait frasa "jabatan tertentu" dan frasa "waktu tertentu", terhadap UUD 1945. Dengan demikian, Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*.

II. KEDUDUKAN HUKUM (LEGAL STANDING)

1. Bahwa berdasarkan Pasal 51 ayat (1) UU MK beserta Penjelasannya, yang dapat mengajukan permohonan pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945 adalah mereka yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstiusionalnya yang diberikan oleh UUD 1945 dirugikan oleh berlakunya suatu Undang-Undang, yaitu:
 - a. perorangan warga negara Indonesia (termasuk kelompok orang yang mempunyai kepentingan sama);*
 - b. kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang;*
 - c. badan hukum publik atau privat; atau*
 - d. lembaga negara.*

E

2. Bahwa sejak Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005 tanggal 31 Mei 2005 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 11/PUU-V/2007 tanggal 20 September 2007, serta putusan-putusan selanjutnya, Mahkamah berpendirian bahwa kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK harus memenuhi lima syarat, yaitu:
 - a. adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
 - b. hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut oleh Pemohon dianggap dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;
 - c. kerugian konstitusional tersebut harus bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya-tidaknya potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
 - d. adanya hubungan sebab-akibat (*causal verband*) antara kerugian dimaksud dan berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;
 - e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian konstitusional seperti yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi.
3. Bahwa Pemohon I adalah lulusan Strata Satu (S1) Ilmu Hukum, sedangkan Pemohon II adalah lulusan Strata Satu (S1) Ekonomi, keduanya perorangan warga negara Indonesia memandang hak konstitusionalnya telah dirugikan atas berlakunya pasal undang-undang yang Pemohon ujikan dalam permohonan *a quo*. Pasal yang diujikan ini berlaku secara multitafsir sehingga menghadirkan ketidakpastian hukum dan rentan dengan ketidakadilan bagi Pemohon yang berakibat langsung terhadap terancamnya hak untuk bekerja (*right to work*) bagi Pemohon selaku warga negara Indonesia yang mesti dijamin, terlebih lagi untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, sebagaimana termaktub dalam bagian pertimbangan huruf a UU Ketenagakerjaan tidak akan terwujud manakala pasal yang diujikan *a quo* tidak memiliki kepastian yang jelas.
4. Bahwa ketentuan Pasal 42 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, yang selengkapnya berbunyi: "*Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu*" sangatlah merugikan pemohon sebagai warga negara Indonesia. Yakni Frasa "*jabatan tertentu*" dan frasa "*waktu tertentu*" pada pasal tersebut, sangatlah multitafsir dan erat dengan diskriminatif terhadap pemohon selaku tenaga kerja lokal. Frasa "*jabatan tertentu*" dalam ketentuan Pasal 42 ayat (4) tidak memberikan kategorisasi jabatan-jabatan mana saja yang dapat diduduki oleh tenaga kerja

asing, begitupula dengan frasa “waktu tertentu” pada pasal 42 ayat (4) tidak memberikan batasan waktu bagi tenaga kerja asing bekerja di Indonesia, justru Pasal 42 ayat (4) berkaitan dengan jabatan tertentu dan waktu tertentu memberikan delegasi kepada menteri guna menetapkannya dengan keputusan menteri. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 42 ayat (5) UU Ketenagakerjaan yang selengkapnya berbunyi: *“ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.”* Atas perintah Pasal 42 ayat (5) inilah kemudian menteri ketenagakerjaan menerbitkan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 228 Tahun 2019 tentang Jabatan Tertentu Yang Dapat Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing (Kepmenaker No. 228 Tahun 2019), Kepmenaker ini kemudian memberikan kategorisasi jabatan-jabatan mana saja yang dapat di duduki oleh tenaga kerja asing, yang oleh Pemohon merasa dapat diduduki oleh Pemohon selaku tenaga kerja lokal tidak harus diduduki oleh tenaga kerja asing.

5. Bahwa frasa “jabatan tertentu” pada Pasal 42 ayat (4) UU Ketenagakerjaan yang sangat multitafsir, dimana oleh pembuat undang-undang tidak memberikan kategorisasi jabatan tertentu mana saja yang dapat diduduki oleh tenaga kerja asing yang semestinya dimuat dalam ketentuan UU Ketenagakerjaan, bahkan dalam penjelasan pasal 42 ayat (4) tidak memberikan penjelasan lebih lanjut dalam hal ini tertulis cukup jelas. Ketentuan Pasal 42 ayat (4) ini memberikan ruang yang sebesar besarnya kepada menteri untuk menafsirkan sendiri, atau menentukan sendiri jabatan-jabatan tertentu apa saja yang dapat diduduki oleh tenaga kerja asing, ini dikarenakan Pasal 42 ayat (4) tidak memberikan kategorisasi terlebih dahulu sebelum diatur lebih lanjut oleh keputusan menteri. Hal ini kemudian memberikan keleluasaan menteri dengan sebebas-bebasnya menjalankan ketentuan Pasal 4 ayat (4) yang kemudian merugikan Pemohon selaku tenaga kerja lokal. Bukan saja itu, ketidakjelasan frasa “jabatan tertentu” pada pasal 4 ayat (4) UU Ketenagakerjaan rentan dimaknai sesuka menteri, bagaimana tidak, Kepmenaker No. 228 Tahun 2019 sebagai pelaksana Pasal 4 ayat (4) disebutkan dalam diktumnya huruf ketiga *“menteri atau pejabat yang ditunjuk dapat memberikan izin untuk mempekerjakan tenaga kerja asing dalam hal jabatan tenaga kerja asing yang diperlukan oleh pemberi kerja tidak tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari keputusan menteri ini”*, hal ini saja sudah memberikan kebebasan menteri sebebas-bebasnya guna menjalankan ketentuan pasal 42 ayat (4), hal ini semestinya tidak terjadi manakala frasa “jabatan tertentu” memiliki kejelasan rumusan, yakni jabatan-jabatan mana saja yang dapat diduduki oleh tenaga kerja asing yang harus

ditentukan terlebih dahulu oleh UU Ketenagakerjaan, agar tidak merugikan kepentingan Pemohon selaku tenaga kerja lokal guna berkesempatan mendapatkan pekerjaan di negara Indonesia.

6. Bahwa sama halnya dengan frasa “waktu tertentu” pada Pasal 42 ayat (4) UU Ketenagakerjaan juga bersifat multitafsir. Bagian penjelasannya juga tidak menentukan batasan waktu bagi tenaga kerja asing bekerja di Indonesia, UU Ketenagakerjaan justru memberikan kewenangan kepada menteri mengaturnya lebih lanjut. Ketidakpastian dan ketidakjelasan ketentuan waktu tertentu inilah kemudian membuka peluang terhadap tenaga kerja asing dapat bekerja dengan waktu yang tidak pasti kapan lama kerjanya di Indonesia. Sehingga menteri melaksanakan ketentuan frasa “waktu tertentu” pada Pasal 42 ayat (4) UU Ketenagakerjaan bisa saja menafsirkan secara bebas sesuai kehendak tanpa memikirkan kepentingan nasional, terlebih kepentingan Pemohon selaku tenaga kerja lokal.

7. Bahwa frasa “jabatan tertentu” dan frasa “waktu tertentu” pada Pasal 42 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, sebagaimana telah Pemohon uraikan diatas, jelas merugikan hak konstitusional Pemohon, misalnya saja untuk frasa “jabatan tertentu”, frasa ini tidak memberikan pengertian yang jelas baik dalam penjelasan 42 ayat (4) UU Ketenagakerjaan maupun seluruh batang tubuh dalam ketentuan UU Ketenagakerjaan terkait kategorisasi apa-apa saja atau jenis-jenis jabatan tertentu bagaimana yang dapat diduduki oleh tenaga kerja asing, hal ini kenyataannya tidak diatur dalam ketentuan UU Ketenagakerjaan, malah UU Ketenagakerjaan memberikan kewenangan kepada menteri untuk mengaturnya dalam bentuk keputusan menteri. Begitupula dengan frasa “waktu tertentu” UU Ketenagakerjaan tidak memberikan kejelasan norma baik dipenjelasan pasal maupun dibatang tubuh ketentuan lain UU Ketenagakerjaan. Justru memberikan kewenangan kepada menteri untuk mengaturnya dalam keputusan menteri. Oleh Pemohon menganggap frasa “jabatan tertentu” dan frasa “waktu tertentu” pada Pasal 42 ayat (4) UU Ketenagakerjaan sangat merugikan kepentingan Pemohon selaku warga negara yang harus diberikan kesempatan untuk bekerja, jika tidak ada kejelasan perumusan norma terhadap frasa “jabatan tertentu” maka menteri mengatur semua jabatan-jabatan tertentu, padahal jabatan-jabatan tertentu yang di peruntukan oleh tenaga kerja asing sebagaimana dimuat dalam Kepmenaker No. 228 Tahun 2019 dapat diisi oleh Pemohon. Begitupula dengan frasa “waktu tertentu” tidak ada kejelasan sampai kapan batas waktu bagi tenaga kerja asing bekerja di Indonesia, jika tidak diatur jangka waktunya maka jelas merugikan kepentingan Pemohon

untuk memiliki kesempatan yang sama guna mendapatkan pekerjaan, sehingga "frasa "jabatan tertentu" dan frasa "waktu tertentu" jelas bertentangan dengan ketentuan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, yang selengkapnya berbunyi "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum" serta bertentangan dengan ketentuan Pasal 28 ayat (2) UUD 1945, yang selengkapnya berbunyi "setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja."

8. Berdasarkan seluruh uraian kedudukan hukum diatas, jelaslah Pemohon mengalami kerugian langsung atas berlakunya frasa "jabatan tertentu" dan frasa "waktu tertentu" pada Pasal 42 ayat (4) UU Ketenagakerjaan yang Pemohon mohonkan uji *a quo*. Dengan demikina terbukti Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan *a quo*.

III. POKOK PERMOHONAN

A. FRASA "JABATAN TERTENTU" PADA PASAL 42 AYAT (4) UU KETENAGAKERJAAN BERSIFAT MULTITAFSIR DAN MENIMBULKAN KETIDAKPASTIAN HUKUM SERTA MELANGGAR HAK UNTUK BEKERJA SEBAGAIMANA DIJAMIN OLEH UUD 1945

1. Bahwa sebagai negara hukum, kepastian hukum merupakan salah satu prinsip utama yang dijadikan sebagai dasar dalam setiap penyelenggaraan pemerintahan dan kenegaraan. Apabila dalam penyelenggaraan pemerintahan dan kenegaraan tidak berdasarkan kepastian hukum yang jelas, maka kekuasaan dan kesewenang-wenangan akan terus dipraktekkan dalam kehidupan bernegara. Kepastian hukum mesti harus dijamin oleh negara, jangan sampai karena adanya ketentuan norma yang tidak tegas dan multi tafsir bisa mengakibatkan kerugian bagi masyarakat, sementara dengan adanya ketentuan hukum yang pasti maka sudah barang tentu menjamin hak konstitusional warga negara.
2. Bahwa atas dasar itulah kepastian hukum harus ada dalam negara hukum agar tidak ada tindakan yang sewenang-wenang. Begitu pentingnya aspek kepastian hukum dalam negara hukum harus terus diwujudkan, terlebih terhadap norma-norma yang ada dalam pasal-pasal peraturan perundang-undangan mesti memberikan suatu kepastian hukum, dimana norma undang-undang tidak boleh dirumuskan secara samar, dalam arti harus tegas dan tidak multitafsir. Membiarkannya multitafsir akan membuka peluang bagi pemangku kepentingan menafsirkan sendiri dengan secara

bebas norma undang-undang, tentunya dapat menimbulkan tindakan sewenang-wenang serta berakibat tidak terjaminnya hak konstitusional warga negara.

3. Bahwa UU Ketenagakerjaan telah mengatur sedemikian rupa hal-hal yang mengenai pembangunan ketenagakerjaan guna meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja, serta mewujudkan masyarakat sejahterah, adil, makmur, dan merata, baik materil maupun spritual. Hadirnya UU ketanagerjaan tentunya diharapkan untuk melindungi masyarakat Indonesia. Terlebih bagi Pemohon agar memiliki kesempatan bekerja di negara Indonesia yang harus dijamin oleh negara demi terciptanya masyarakat sejahtera, adil, makmur sesuai cita-cita UU Ketenagakerjaan.
4. Bahwa UU Ketenagarkerjaan diharapkan memberikan kepastian bagi warga negara Indonesia untuk memiliki kesempatan kerja yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 5 UU Ketenagakerjaan, terlebih guna meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja, serta mewujudkan masyarakat sejahterah, adil, makmur, dan merata, akan tidak terwujud dan tidak terpenuhi oleh karena tidak adanya kejelasan norma yang terdapat pada Pasal 42 ayat (4) UU Ketenagakerjaan yang selengkapnyanya berbunyi *"Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu"*. Frasa "jabatan tertentu" dalam pasal tersebut tidak terdapat pemaknaan yang jelas dan pasti, baik pada bagian penjelasan Pasal 42 ayat (4) tersebut maupun pada bagian batang tubuh pasal-pasal lain dalam UU Ketenagakerjaan, dimana tidak ada satupun yang dapat menjelaskan secara spesifik apa-apa saja kategori jabatan tertentu atau jenis-jenis jabatan apa saja yang dapat diduduki oleh tenaga kerja asing, sehingga ketentuan pasal ini memberikan ruang kepada Pemerintah untuk memaknainya secara bebas sesuai dengan tafsiran sendiri.
5. Bahwa UU Ketenagakerjaan tidak memberikan pengaturan yang jelas terkait dengan jabatan-jabatan tertentu apa saja yang bisa diduduki oleh tenaga kerja asing, justru UU Ketenagakerjaan memberikan kewenangan penuh kepada menteri dalam hal ini menteri ketenagakerjaan untuk menentukan jabatan tertentu yang dapat diduduki oleh tenaga kerja asing sebagaimana disebutkan dalam pasal 42 ayat (5) UU Ketenagakerjaan, yang selengkapnyanya berbunyi *"ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Menteri."* Atas delegasi pasal tersebutlah kemudian memberikan kewenangan penuh kepada

Menteri Ketenagakerjaan untuk menentukan kategorisasi jabatan tertentu mana saja yang dapat diduduki oleh tenaga kerja asing. Untuk menjalankan perintah pasal tersebut kemudian Menteri Ketenagakerjaan menerbitkan Kepmenaker No. 228 Tahun 2019.

6. Bahwa frasa “jabatan tertentu” pada Pasal 42 ayat (4) UU Ketenagakerjaan yang oleh pembentuk undang-undang tidak memberikan penjelasan yang pasti dalam hal mana jabatan-jabatan tertentu yang dapat diduduki oleh tenaga kerja asing, jika undang-undang tidak memberikan rumusan yang jelas terkait dengan frasa yang jabatan tertentu, tentunya akan menimbulkan berbagai macam interpretasi dalam pelaksanaannya, dalam hal ini oleh penyelenggara pemerintahan menafsirkan secara bebas. Memaknai norma undang-undang secara bebas maka akan terjadi tindakan kesewenang-wenang.
7. Bahwa frasa “jabatan tertentu” pada pasal 42 ayat (4) UU Ketenagakerjaan yang tidak secara jelas mengaturnya, hal ini akan ditasiratkan secara subjektif oleh penyelenggara pemerintah oleh karena UU Ketenagakerjaan tidak terlebih dahulu menentukan kategorisasi jabatan tertentu yang bagaimana yang dapat diduduki oleh tenaga kerja asing, atau paling tidak, UU Ketenagakerjaan memberikan batasan-batasan jabatan tertentu yang boleh diduduki oleh tenaga kerja asing, agar dalam pelaksanaannya memberikan kepastian hukum sehingga tidak multitafsir. Semestinya undang-undang harus menciptakan suatu hukum yang objektif untuk menciptakan keteraturan bagi masyarakat. Dengan hukum yang demikian maka akan menciptakan apa yang dikatakan sebagai asas kepastian hukum, dimana masyarakat tempat hukum berada terjamin secara pasti bahwa terdapat hukum yang mengaturnya tentang apa yang harus dilakukan dan tidak harus dilakukan. Oleh karena itu, frasa “jabatan tertentu” harus diberikan perumusan yang jelas agar terhindar dari spekulasi-spekulasi subjektif semata yang akan menjadikan hukum abu-abu dan tak nampak kejelasan di dalamnya.
8. Bahwa pemaknaan yang subjektif dan bersifat spekulatif itu semakin nyata adanya, ketika Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia menerbitkan Kepmenaker No. 228 Tahun 2019, yang mengatur daftar kategori jabatan tertentu yang dapat diduduki oleh tenaga kerja asing, sebanyak 18 (delapan belas) kategori yakni:
 - 1) Kontruksi
 - 2) *Real Estate*

- 3) Pendidikan
- 4) Industri Pengolahan
- 5) Pengelolaan Air, Pengelolaan Limbah, Pengelolaan dan Daur Ulang Sampah, dsan Aktivitas Remediasi
- 6) Pengangkutan dan Pergudangan
- 7) Kesenian, Hiburan, dan Rekreasi
- 8) Penyediaan Akomodasi dan Penyediaan Makan Minum
- 9) Pertanian, Kehutanan dan Perikanan
- 10) Aktivitas Penyewaan dan Sewa Guna Usaha Tanpa Hak Opsi Ketenagakerjaan, Agen Perjalanan, dan Penunjang Usaha Lainnya
- 11) Aktivitas Keuangan dan Asuransi
- 12) Aktivitas Kesehatan Manusia dan Aktivitas Sosial
- 13) Informasi dan Telekomunikasi
- 14) Pertambangan dan Penggalian
- 15) Pengadaan Listrik, Gas, Uap/ Air Panas, dan Udara Dingin
- 16) Perdagangan Besar dan Enceran, Reparasi dan Perawatan Mobil dan Sepeda Motor
- 17) Aktivitas Jasa Lainnya
- 18) Aktivitas Profesional, Ilmiah, dan Teknis

18 (delapan belas) kategori ini membuktikan ketidakpastian frasa “jabatan tertentu” pada pasal 42 ayat (4) UU Ketenagakerjaan yang cenderung ditafsirkan secara sepihak oleh Menteri Ketenagakerjaan, yang justru memberikan peluang yang sebesar-besarnya kepada tenaga kerja asing untuk masuk ke Indonesia, sebaliknya memberikan ancaman kepada tenaga kerja lokal untuk mendapatkan kesempatan yang sama guna mendapatkan pekerjaan, hal ini tidak sejalan dengan ketentuan Pasal 5 UU Ketenagakerjaan, yang selengkapnya berbunyi “*Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan*”. Kepmenaker No. 228 Tahun 2019 merupakan bentuk nyata diskriminasi bagi Pemohon secara khusus, dan tenaga kerja lokal pada umumnya.

9. Bahwa pada kenyataannya tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia menyimpan banyak masalah, Ombudsman RI merilis hasil investigasi atas prakarsa sendiri mengenai problematika penyelenggaraan pelayanan publik dalam rangka penempatan dan pengawasan tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia. Pengambilan data dilakukan pada bulan Juni - Desember 2017 di 7 (tujuh) Provinsi yakni DKI Jakarta, Jawa Barat, Banten, Sulawesi Tenggara, Papua Barat, Sumatera Utara, dan kepulauan Riau. Dalam investigasi tersebut, Ombudsman RI menemukan permasalahan dalam penempatan tenaga kerja asing yakni:

- 1) Belum terintegrasinya data antara Kementerian/Lembaga Pusat dengan Pemerintah Daerah mengenai jumlah, persebaran, dan alur keluar masuknya TKA di Indonesia.
 - 2) Dari sisi pengawasan, ditemukan permasalahan belum maksimalnya pengawasan TKA di Indonesia oleh Tim Pengawasan Orang Asing (Tim Pora) melalui penegakan hukum baik pemberian sanksi administratif kepada perusahaan yang melakukan pelanggaran, penyelidikan dan penyidikan tindak pidana dan pemulangan (deportasi) terhadap TKA.
 - 3) Selain itu, Ombudsman RI juga menemukan beberapa permasalahan lainnya, seperti TKA yang secara aktif bekerja namun masa berlaku Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA) telah habis dan tidak diperpanjang, perusahaan pemberi kerja kepada TKA yang tidak dapat dipastikan keberadaannya, TKA yang bekerja sebagai buruh kasar, dan TKA yang telah menjadi WNI namun tidak memiliki izin kerja. (<https://ombudsman.go.id/news/r/ombudsman-lemahnya-pengawasan-tka-oleh-tim-pengawasan-orang-asing-tim-pora>).
10. Bahwa lebih lanjut ombudsman mengungkapkan sebagian besar tenaga kerja asing dari cina yang masuk di Indonesia bekerja sebagai buruh kasar bahkan sopir angkutan barang kebanyakan berasal dari luar negeri, (<https://www.cnnindonesia.com/nasional/20180426180638-20-293879/investigasi-ombudsman-mayoritas-tka-china-jadi-buruh-kasar>). Kemudian contoh tenaga kerja asing yang bekerja sebagai buruh kasar yang ada di Kabupaten Morowali Provinsi Sulawesi Tengah sekitar 200 orang jadi sopir, (<https://sultengraya.com/read/59419/tka-di-morowali-ada-jadi-sopir/>). Senada dengan itu, Temuan Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) ada 157.000 buruh kasar asing atau *unskill workers* yang saat ini dinilai terlalu banyak di Indonesia (<https://www.cnbcindonesia.com/news/20180501173310-4-13187/ada-157000-buruh-kasar-asing-yang-bekerja-di-indonesia>).
11. Bahwa problematika tenaga kerja asing yang bekerja sebagai buruh kasar (*unskill workers*) di Indonesia ini sumber utamanya karena ketidakjelasan frasa “jabatan tertentu” pada Pasal 42 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, hal ini memberikan ruang subjektif yang besar kepada Pemerintah untuk dapat memaknainya sesuai dengan kepentingannya, tanpa memikirkan kepentingan tenaga kerja lokal yang mastinya memiliki kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan, sementara itu, menurut Badan Pusat Statistik (BPS) menyatakan jumlah pengangguran di Indonesia bertambah menjadi 6,88 juta orang pada Februari 2020. Angka ini naik 60.000 orang atau naik 0.88 %

dibanding periode yang sama tahun 2019. (Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2020 No. 40/05/Th. XXIII, 05 Mei 2020, Hal 2, diunduh di <https://www.bps.go.id/pressrelease/2020/05/05/1672/februari-2020--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-4-99-persen.html>).

12. Bahwa masuknya tenaga kerja asing di Indonesia sangat di permudah oleh Pemerintah, baik dipermudah dari segi prosedur ataupun perizinan, sementara disisi lain tenaga kerja lokal dengan dipermudahnya tenaga kerja asing masuk di Indonesia ini akan mengancam keberadaan tenaga kerja lokal bahkan tidak berpihak kepada tenaga kerja lokal, terlebih bagi warga negara yang masih belum bekerja (pencari kerja). Ketidakberpihakan tenaga kerja lokal dengan memberi keleluasan kepada para tenaga kerja asing untuk mengisi lapangan pekerjaan di Indonesia, berpotensi mempersempit peluang kerja di Indonesia mengingat kondisi lapangan kerja dalam negeri yang masih terbatas dan masih banyak warga negara Indonesia yang masih belum bekerja (pencari kerja). Hal ini terjadi karena frasa “jabatan tertentu” yang tidak pasti dan multitafsir sehingga memberikan peluang kepada Pemerintah untuk menafsirkan secara subjektif frasa pasal tersebut. Olehnya itu Mahkamah harus memberikan penfsiran yang jelas dan pasti terhadap frasa tersebut, jika tidak demikian maka tidak menutup kemungkinan kedepan angka pengangguran di Indonesia semakin meningkat.
13. Bahwa banyaknya permasalahan tenaga kerja asing yang tidak memiliki keahlian melakukan pekerjaan kasar di Indonesia yang semestinya tidak di perbolehkan untuk dilakukan oleh para tenaga kerja asing, banyak di antara para tenaga kerja asing yang bukan tenaga ahli, melainkan hanya pekerja kasar tanpa keahlian, sebagian dari mereka adalah *unskilled labour*. Hal ini dapat mengurangi kesempatan kerja bagi Pemohon, ataupun para tenaga kerja lokal lainnya, karena bagaimanapun negara harus mengutamakan tenaga kerja lokal dibanding tenaga kerja asing, oleh karena ketidakjelasan frasa “jabatan tertentu” Pada Pasal 42 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, dimana menurut Pemohon ketidakpastian frasa pasal yang di ujiakan *a quo* bertentangan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, yang selengkapnya berbunyi “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum” serta bertentangan dengan ketentuan Pasal 28 ayat (2) UUD 1945, yang selengkapnya berbunyi “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

14. bahwa atas dasar itulah, Pemohon memandang frasa “jabatan tertentu” dalam pasal 42 ayat (4) UU Ketenagakerjaan tersebut dapat dinyatakan Mahkamah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang dimaknai “*untuk kategori jabatan yang diperuntukan bagi tenaga kerja asing yang memiliki keahlian dan keterampilan yang tidak dimiliki oleh warga negara Indonesia, dan tidak diperuntukan kepada tenaga kerja asing sebagai pekerja kasar.*” Dengan penafsiran demikian maka tentunya melindungi hak-hak konstitusional warga negara Indonesia dalam bidang ketenagakerjaan.

B. FRASA “WAKTU TERTENTU” PADA PASAL 42 AYAT (4) UU KETENAGAKERJAAN BERSIFAT MULTITAFSIR TIDAK MEMBERIKAN KEJELASAN SEHINGGA MENIMBULKAN KETIDAKPASTIAN HUKUM

15. Bahwa pembentukan undang-undang pada prinsipnya mewajibkan adanya kejelasan rumusan, agar tidak menimbulkan berbagai macam interpretasi dalam pelaksanaannya, demi mewujudkan ketertiban dalam masyarakat melalui jaminan kepastian. Kepastian hukum adalah yang penting dalam pembentukan aturan hukum agar tercipta suatu kejelasan terhadap peraturan hukum. sejatinya keberadaan asas ini dimaknai sebagai suatu keadaan dimana telah pastinya hukum karena adanya kekuatan yang konkret bagi hukum yang bersangkutan. Keberadaan asas kepastian hukum merupakan sebuah bentuk perlindungan bagi yustisiabel (pencari keadilan) terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti bahwa seseorang akan dan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu. (Sudikno Mertokusumo, Bab-Bab Tentang Penemuan Hukum, Citra Aditya Bakti: Bandung, 1993, hlm. 2). Begitu besar peran kepastian hukum itu membuat segala aspek harus dijaga termasuk kepada pemaknaan dari pasal-pasal dalam norma undang-undang pun harus punya pemaknaan yang pasti dan tidak boleh dibiarkan bersifat multitafsir. Membiarkannya bersifat multi tafsir berarti membuka peluang untuk dimaknai secara sesuka pemangku kepentingan sehingga hal itu justru malah mendatangkan kesewenangan yang lebih merusak dan merugikan hak-hak warga negara sebab kesewenangan itu terjadi dengan dilegitimasi oleh dasar hukum.

16. Bahwa begitu pentingnya arti kepastian hukum dalam menyelenggarakan pemerintahan, tentunya norma undang-undang harus mesti memberikan kepastian hukum agar pelaksanaannya menghindari tindakan kesewenangan. Sejalan dengan itu frasa “waktu tertentu” dalam pasal 42 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, juga harus memberikan kepastian hukum, sedang frasa

tersebut Pemohon anggap tidak memiliki pemaknaan yang pasti, terlebih dalam penjelasan pasal tersebut tidak menjelaskan secara spesifik batasan waktu tenaga kerja asing bekerja di Indonesia. ketidakjelasan inilah kemudian dapat melahirkan penafsiran yang bebas oleh Pemerintah guna menjalankannya sesuai dengan kehendak sendiri.

17. Bahwa frasa "waktu tertentu" dalam pasal 42 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, pembentuk undang-undang tidak memberikan secara jelas sampai kapan tenaga kerja asing bekerja di Indonesia, artinya bisa saja tenaga kerja asing akan bekerja 10 (sepuluh) sampai dengan 20 (dua puluh) tahun bahkan lebih dari itu. Hal ini karena UU Ketenagakerjaan tidak memberikan batasan waktu yang jelas, justru memberikan kewenangan kepada menteri (dalam hal ini Menteri Ketenagakerjaan) untuk menentukan dalam bentuk Keputusan Menteri, sebagaimana disebutkan dalam ketentuan Pasal 42 ayat (5) UU Ketenagakerjaan, yang selengkapanya berbunyi "*ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.*" Ketidakpastian tersebutlah nantinya akan memberikan ruang yang subjektif terhadap menteri untuk menentukan sendiri batasan waktu tenaga kerja asing bekerja di Indonesia, ruang yang subjektif ini dikhawatirkan akan menimbulkan kesewenang-wenangan, dan tentunya memberikan kerugian terhadap tenaga kerja lokal untuk memiliki kesempatan yang sama guna mendapatkan pekerjaan.
18. Bahwa pengaturan frasa "waktu tertentu" UU Ketenagakerjaan tidak memberikan batasan waktu yang pasti sampai berapa lama tenaga kerja asing bekerja di Indonesia, UU Ketenagakerjaan hanya menyebutkan sebagaimana dalam Pasal 42 ayat (6) yang selengkapanya berbunyi "*Tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud pada ayat (4) yang masa kerjanya habis dan tidak dapat diperpanjang dapat digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya.*" Ketentuan ini pun tidak memberikan kepastian kapan batasan waktu tenaga kerja asing bekerja di Indonesia, yang justru membuka peluang bagi tenaga kerja asing untuk diperkerjakan secara terus menerus di Indonesia tanpa ada batasan waktu, dalam hal ini suatu pekerjaan tertentu akan terus dikerjakan oleh tenaga kerja asing secara bergantian dengan tenaga kerja asing lainnya, hal ini tentunya merugikan kepentingan tenaga kerja lokal guna memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan.
19. Bahwa seharusnya UU Ketenagakerjaan memberikan kejelasan sampai kapan tenaga kerja asing bekerja di Indonesia yang harus dirumuskan dalam pasal-pasal UU Ketenagakerjaan, lain halnya dengan ketentuan perjanjian

kerja tertentu yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan, dimana UU Ketenagakerjaan menyebutkan secara jelas batasan waktu perjanjian kerja waktu tertentu, sebagaimana dalam pasal 59 ayat (4) yang selengkapnya berbunyi *“Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.”*

20. Bahwa UU Ketenagakerjaan dalam mengatur mengenai tenaga kerja asing untuk bekerja di Indonesia dalam waktu tertentu seharusnya memberikan batasan waktu jelas, karena bagaimanapun juga tenaga kerja asing bekerja di Indonesia itu berdasarkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Setidaknya harus disamakan dengan ketentuan pasal 59 ayat (4) UU Ketenagakerjaan sepanjang mengenai waktu tentunya.
21. Bahwa frasa *“waktu tertentu”* tidak memiliki pemaknaan yang pasti, apakah merujuk pada Pasal 59 ayat (4) tersebut diatas, atukah diberikan waktu yang berbeda, dalam hal ini bisa waktunya lebih cepat dari ketentuan Pasal 59 ayat (4) atukah lebih lama dari Pasal 59 ayat (4) tersebut. Ketidajelasan ini tentunya akan melahirkan tafsiran dan spekulasi-spekulasi yang berbeda-beda, hal ini harus di hindari dari pembentukan peraturan perundang-undangan. Apalagi UU Ketenagakerjaan memberikan kewenangan kepada menteri untuk menentukan secara subjektif terkait jangka waktu tenaga kerja asing bekerja di Indonesia. Hal ini semakin menjadi-jadi lagi dimana Kementerian Ketenagakerjaan mengubah ketentuan jangka waktu kerja bagi Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia dari semula hanya 1-2 tahun lalu diwajibkan melakukan perpanjangan, menjadi sesuai jangka waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kontrak kerja, artinya pemerintah tak lagi batasi penggunaan tenaga kerja asing.
(<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20180314150913-92-282914/pemerintah-tak-lagi-batasi-jangka-waktu-pekerja-asing>).
22. Bahwa sejalan dengan hal tersebut diatas, Pemerintah tak lagi membatasi jangka waktu tenaga kerja asing untuk bekerja di Indonesia, dimana jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing saat ini berdasarkan perjanjian kerja atau perjanjian pekerjaan, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Permennaker No. 10 Tahun 2018), Pasal 9 ayat (1) dan ayat (2), selengkapnya berbunyi *“(1) Pemberi Kerja TKA yang akan mempekerjakan TKA harus memiliki RPTKA yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. (2) Jangka waktu RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan perjanjian kerja atau perjanjian pekerjaan.”* Artinya, bisa

saja RPTKA dibuat selama 10 (sepuluh) atau bahkan dalam waktu tidak pasti, hal yang tidak pasti inilah kemudian merugikan warga negara Indonesia, berbeda dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing sebelum dinyatakan tidak berlaku dengan Permennaker No. 10 Tahun 2018, menyebutkan secara jelas sampai kapan jangka waktu tenaga kerja asing bekerja di Indonesia, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 12, yang selengkapnya berbunyi "*RPTKA dapat diberikan untuk jangka waktu paling lama 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang dengan mempertimbangkan kondisi pasar kerja dalam negeri.*"

23. Bahwa apabila kita melihat ketentuan UU Ketenagakerjaan mengatur terkait dengan perjanjian kerja, yang membaginya atas (1) Perjanjian Kerja dibuat untuk Waktu Tertentu dan (2) Perjanjian Kerja dibuat untuk Waktu tidak tertentu, selanjutnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas (a) jangka waktu atau (b) selesainya suatu pekerjaan, (vide: Pasal 56 UU Ketenagakerjaan). Kemudian apabila kita merujuk pada ketentuan ini maka jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing yang tidak menyebutkan batasan sampai berapa lama tenaga kerja asing bekerja yang justru oleh Pemerintah menentukan jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing sesuai dengan perjanjian kerja, mestinya jika sesuai dengan perjanjian kerja maka harus merujuk/sesuai dengan perjanjian kerja yang dimaksud dalam ketentuan Pasal 56 UU Ketenagakerjaan, supayah tidak dimaknai secara subjektif oleh Pemerintah, akhirnya dapat menimbulkan ketidakpastian (*uncertainty*). Sementara kepastian hukum menunjuk kepada pemberlakuan hukum yang jelas, tetap dan konsisten dimana pelaksanaannya tidak dapat dipengaruhi oleh keadaan-keadaan yang sifatnya subjektif. Sehingga menurut Pemohon jangka waktu buat tenaga kerja asing harus didasarkan pada jangka waktu yang disebutkan dalam Pasal 59 ayat (4) UU Ketenagakerjaan.
24. Bahwa ketidakjelasan sampai kapan jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing bekerja di Indonesia, yang tidak diatur secara jelas dalam ketentuan UU Ketenagakerjaan, justru memberikan keleluasaan kepada Pemerintah untuk menentukan sendiri jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing, hal ini berpotensi mendiskriminasi tenaga kerja lokal yang semestinya ada jaminan memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan, jika ketidakpastian ini dibiarkan berlarut-larut, tidak menutup kemungkinan tenaga kerja asing akan menguasai semua sektor tenaga kerja di Indonesia tanpa memberi kesempatan kepada tenaga kerja lokal, dan nantinya

berdampak pada naiknya angka pengangguran, olehnya itu, Pemohon beranggapan solusi terbaiknya adalah memberikan penafsiran yang jelas terhadap frasa "waktu tertentu" dalam Pasal 42 ayat (4) UU Ketenagakerjaan karena ketentuan ini bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, yang selengkapnya berbunyi "*Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum*" serta bertentangan dengan ketentuan Pasal 28 ayat (2) UUD 1945, yang selengkapnya berbunyi "*setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.*"

25. Bahwa atas dasar itulah, Pemohon memandang frasa "waktu tertentu" dalam pasal 42 ayat (4) UU Ketenagakerjaan tersebut dapat dinyatakan Mahkamah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang dimaknai "*untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.*"

IV. PETITUM

Bahwa berdasarkan seluruh uraian sebagaimana disampaikan dari poin I, II, dan III di atas, perkenankanlah Pemohon memohon kepada Mahkamah agar sudilah memutus permohonan *a quo* dengan amar putusan sebagai berikut :

1. Mengabulkan permohonan Pemohon untuk seluruhnya;
2. Menyatakan frasa "jabatan tertentu" dalam Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang "*untuk kategori jabatan yang diperuntukan bagi tenaga kerja asing yang memiliki keahlian dan keterampilan yang tidak dimiliki oleh warga negara Indonesia, dan tidak diperuntukan kepada tenaga kerja asing sebagai pekerja kasar.*"
3. Menyatakan frasa "waktu tertentu" dalam Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang dimaknai "*untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.*"

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

Atau apabila Yang Terhormat Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi memiliki pendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

**Hormat Kami,
Kuasa Hukum Pemohon**



Erdin Tahir, S.H., M.H.



Hidayat, S.H.



Irwan, S.H.



Muhamad Nazar, S.H.