



SALINAN

**PUTUSAN
Nomor 7/PUU-XII/2014**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA**

[1.1] Yang mengadili perkara konstitusi pada tingkat pertama dan terakhir, menjatuhkan putusan dalam perkara Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang diajukan oleh:

1. Nama : **M. Komarudin**
Tempat, tanggal lahir : Bogor, 16-05-1965
Jabatan : Ketua Umum Federasi Ikatan Serikat Buruh
Indonesia
Alamat : Kp. Koleang RT.006, RW.01, Jasinga,
Kabupaten Bogor



sebagai ----- **Pemohon I;**

2. Nama : **Agus Humaedi Abdilah**
Tempat, tanggal lahir : Majalengka, 03-08-1978
Jabatan : Ketua Umum Federasi Serikat Pekerja
Singaperbangsa
Alamat : Perum Sari Indah Permai BJ/4, RT.002,
RW.021, Kelurahan Palumbonsari,
Kabupaten Karawang

sebagai ----- **Pemohon II;**

3. Nama : **Wahidin**
Tempat, tanggal lahir : Tonasa, 19-04-1975

Jabatan : Ketua Umum Pengurus Cabang Kabupaten Karawang Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia

Alamat : Permata Teluk Jambe MM/06, RT.003, RW.018, Kelurahan Sukaluyu, Kecamatan Telukjambe, Kabupaten Karawang

sebagai ----- **Pemohon III;**

4. Nama : **Rian Andriansyah**
Tempat, tanggal lahir : Bogor, 01-06-1990
Jabatan : Pekerja PT. Banteng Pratama Rubber
Alamat : Kp. Pasirkakapa RT.006, RW.03, Sukaraja, Kabupaten Bogor

sebagai ----- **Pemohon IV;**

5. Nama : **Nurman Shaleh**
Tempat, tanggal lahir : Bogor, 12-03-1984
Jabatan : Pekerja PT. Asalta Mandiri Agung
Alamat : Blok Masjid RT.004, RW.06, Cibinong, Kabupaten Bogor

sebagai ----- **Pemohon V;**

6. Nama : **Siti Nurhasanah**
Tempat, tanggal lahir : Tangerang, 20-05-1988
Jabatan : Pekerja PT. Sinta Pertiwi
Alamat : Kebon Jamblang RT.004, RW.05, Pangkalan, Kabupaten Tangerang

sebagai ----- **Pemohon VI;**

7. Nama : **Anwarudin**
Tempat, tanggal lahir : Bogor, 10-06-1987
Jabatan : Karyawan PT. Bangunperkasa Aditamasentra
Alamat : Leuwinutug RT.002, RW.02, Kelurahan Leuwinutug, Kecamatan Citeureup, Kabupaten Bogor

sebagai ----- **Pemohon VII;**

8. Nama : **Tina Martina Fajrin**

Tempat, tanggal lahir : Karawang, 15-03-1989
 Jabatan : Karyawan PT. Bintang Abadi Angkasa
 Alamat : Kp. Karokok RT.003, RW.02, Kalijaya,
 Telagasari, Kabupaten Karawang

sebagai ----- **Pemohon VIII;**

Selanjutnya disebut sebagai ----- **para Pemohon;**

- [1.2] Mendengar dan membaca permohonan para Pemohon;
 Mendengar dan membaca keterangan Presiden;
 Mendengar dan membaca keterangan ahli dan saksi para Pemohon;
 Memeriksa bukti-bukti para Pemohon;
 Membaca kesimpulan para Pemohon.

2. DUDUK PERKARA

[2.1] Menimbang bahwa para Pemohon telah mengajukan permohonan bertanggal 8 Januari 2014 yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Kepaniteraan Mahkamah) pada tanggal 8 Januari 2014 berdasarkan Akta Penerimaan Berkas Permohonan Nomor 25/PAN.MK/2014 dan dicatat dalam Buku Registrasi Perkara Konstitusi dengan Nomor 7/PUU-XII/2014 pada tanggal 22 Januari 2014 yang telah diperbaiki dan diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 24 Februari 2014, yang pada pokoknya sebagai berikut:

I. Kewenangan Mahkamah Konstitusi

1. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 24 ayat (2) UUD 1945, berbunyi:
“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”.
2. Bahwa ketentuan Pasal 24C ayat (1) UUD 1945, menyatakan:
“Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar, memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh Undang-Undang Dasar,

memutus pembubaran partai politik, dan memutus perselisihan tentang hasil pemilihan umum”.

3. Bahwa ketentuan Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi [bukti P-3] sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 [selanjutnya disebut UU Mahkamah Konstitusi, bukti P-3A], yang berbunyi:

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

- 1. menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.*
- 2. memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.*
- 3. memutus pembubaran partai politi, dan*
- 4. memutus perselisihan tentang hasil pemilihan umum”.*

4. Bahwa karena objek permohonan pengujian ini adalah muatan materi ketentuan sepanjang frasa *“demi hukum”* pada Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *terhadap* Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, maka para Pemohon berpendapat, Mahkamah Konstitusi berwenang untuk melakukan pengujian atas Undang-Undang *a quo* terhadap UUD 1945.

II. Kedudukan Hukum (*legal standing*) para Pemohon

1. Bahwa sebagaimana dimaksud Pasal 51 ayat (1) UU Mahkamah Konstitusi, menyatakan:

“Pemohon adalah pihak yang dan/atau kewajiban konstitusionalnya dirugikan dengan berlakunya Undang-Undang, yaitu:

- a. perorangan warga negara Indonesia;*
- b. kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam undang-undang;*
- c. badan hukum publik atau privat;*
- d. lembaga negara”.*

- 1.1. Bahwa Pemohon1, Pemohon2, dan Pemohon3, merupakan Ketua Umum dari sebuah federasi serikat pekerja/serikat buruh, yaitu sebagai kelompok orang yang mempunyai kepentingan sama, dengan merujuk pada Pasal 28C ayat (2) dan Pasal 28E ayat (3) UUD 1945, serta doktrin "*organization standing*" (*legal standing*), yang selama ini mempunyai kepedulian serta menjalankan aktifitasnya dalam perlindungan dan penegakkan hak-hak dasar buruh di Indonesia, yang tugas dan peranan Pemohon1 dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan perlindungan, pembelaan dan penegakkan keadilan terhadap hak-hak konstitusional kaum buruh di Indonesia, tanpa membedakan jenis kelamin, suku bangsa, ras, dan agama yang memiliki tujuan untuk menggalang persatuan kaum buruh dalam mewujudkan hubungan perburuhan yang adil, dengan melakukan pembelaan terhadap perbedaan penafsiran hukum perburuhan, serta melakukan protes terhadap segala kebijakan pengusaha, maupun kebijakan pemerintah yang tidak menjamin hak-hak konstitusional kaum buruh, sebagaimana diperlihatkan di ketentuan Pasal 7 ayat (1) dan ayat (2), serta Pasal 17 ayat (5) huruf e Anggaran Dasar Pemohon1 tertanggal 30 Januari 2011 [bukti P-4], Pasal 11 ayat (3) Anggaran Dasar Pemohon2 tertanggal 9 Oktober 2013 [bukti P-4A], dan Pasal 8 Anggaran Dasar Pemohon3 tertanggal 25 Februari 2012 [bukti P-4B].
- 1.2. Bahwa Pemohon4 adalah perseorangan warganegara Indonesia [bukti P-5] yang masih aktif bekerja dengan perikatan perjanjian kerja waktu tertentu, sebagai Operator *Sparepart* sejak tanggal 22 Maret 2009 di PT. Banteng Pratama Rubber, yang berkedudukan di Pahlawan, Km. 1,5, Kelurahan Karang Asem Barat, Kecamatan Citeureup, Kabupaten Bogor, yang memproduksi ban motor bermerk Mizzle.
- 1.3. Bahwa Pemohon5 adalah perseorangan warganegara Indonesia [bukti P-5A] yang masih aktif bekerja dengan perikatan perjanjian kerja waktu tertentu, sebagai Operator *Stamping* sejak tanggal 28 Januari 2005, di PT. Asalta Mandiri Agung, yang berkedudukan di Jalan Roda Pembangunan, RT.002, RW.05, Cibinong, Kabupaten Bogor, yang memproduksi *sparepart* kendaraan bermotor.

- 1.4. Bahwa Pemohon⁶ adalah perseorangan warganegara Indonesia [bukti P-5B] yang masih aktif bekerja dengan perikatan perjanjian kerja waktu tertentu, sebagai Operator *Sewing Singlett* sejak tanggal 19 September 2005 di PT. Sinta Pertiwi, yang berkedudukan di Jl. Kapuk Kamal Raya, Nomor 100, Tegal Alur, Kalideres, Jakarta Barat, yang memproduksi pakaian dalam laki-laki dan perempuan bermerk *Crocodile*.
 - 1.5. Bahwa Pemohon⁷ adalah perseorangan warganegara Indonesia [bukti P-5C] yang masih aktif bekerja dengan perikatan perjanjian kerja waktu tertentu, sebagai *Foreman* Produksi sejak tanggal 5 Maret 2008 di PT. Bangunperkasa Adhitamasentra, yang berkedudukan di Jalan Raya Kosambi-Curug, Kp. Krajan II, Desa Curug, Kecamatan Klari, Kabupaten Karawang, yang memproduksi papan semen bermerk GRC Board.
 - 1.6. Bahwa Pemohon⁸ adalah perseorangan warganegara Indonesia [bukti P-5D] yang masih aktif bekerja dengan perikatan perjanjian kerja waktu tertentu pada Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja (dikenal dengan sebutan *Outsourcing*), sebagai Operator *Sewing* sejak bulan Januari 2013 di PT. Bintang Abadi Angkasa, yang berkedudukan di Cluster May Flower Galuh Mas Blok IXB C17 Kecamatan Telukjambe Timur Kabupaten Karawang, yang memproduksi pakaian dalam laki-laki, bermerk BYC.
2. Bahwa Mahkamah Konstitusi telah memberikan pengertian dan batasan kumulatif tentang kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang timbul karena berlakunya suatu Undang-Undang menurut Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005 *juncto* Putusan Nomor 11/PUU-V/2007 dan putusan-putusan selanjutnya, yang harus memenuhi syarat diantaranya sebagai berikut:
 - 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 mempunyai hak-hak konstitusional yang diberikan oleh UUD 1945, yang normanya dirumuskan dalam Bab XA yang diberi judul “Hak Asasi Manusia”, dan secara spesifik dirumuskan dalam Pasal 28C ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, yang bunyinya:
- “Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa, dan negaranya”.*
- “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”.*
4. Bahwa para Pemohon menganggap, dengan berlakunya norma dalam ketentuan sepanjang frasa “*demi hukum*” pada Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, belum dapat memberikan jaminan hukum bagi para Pemohon, khususnya Pemohon⁴ hingga Pemohon⁸ untuk mendapatkan pengakuan status hubungan kerja dari perusahaan pemberi kerja. Hal itu, berakibat hilangnya perlindungan dan kepastian hukum yang merupakan hak-hak konstitusional para Pemohon.
5. Bahwa Pemohon², Pemohon⁷, dan Pemohon⁸, sebelum permohonan ini diajukan, telah menyampaikan pengaduan atas dugaan penyimpangan penerapan perjanjian kerja waktu tertentu (yang dikenal dengan istilah kontrak), baik yang dilakukan oleh Perusahaan Pemberi Pekerjaan, maupun oleh Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja, ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan pada pemerintah Kota/Kabupaten setempat, yang kemudian ditindaklanjuti dengan dilakukannya pemeriksaan ke perusahaan terkait. Dan, instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan pada pemerintah Kabupaten/Kota setempat menerbitkan Nota Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan [bukti P-9, bukti P-9A, dan bukti P-9B], yang ditujukan untuk perusahaan terkait, antara lain diantaranya yang pada intinya menyatakan:
- “Ternyata di tempat Saudara terdapat sebagian karyawan dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (kontrak) yang tidak sesuai dengan*

ketentuan. Untuk pekerjaan yang tidak sesuai ketentuan diatas maka demi hukum status karyawan tersebut berubah menjadi status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (pekerja tetap)".

Namun, perusahaan terkait, tidak menjalankan Nota Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan pada pemerintah kabupaten/kota setempat, hanya melakukan panggilan-panggilan tanpa batas waktu, bahkan mungkin *ila yaumul qiayamah* (sampai datangnya hari kiamat), yang tidak mempunyai kekuatan paksa kepada perusahaan terkait untuk melaksanakan perintah atas ketentuan perundang-undangan yang berlaku, padahal Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan merupakan pegawai yang diberikan kewenangan untuk menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, sebagaimana Pasal 176 UU Ketenagakerjaan.

6. Bahwa dengan dikabulkannya permohonan pengujian Undang-Undang ini, sebagaimana akan dikemukakan dalam petitum permohonan nanti, para Pemohon berharap hak-hak konstitusional para Pemohon untuk memperoleh adanya "pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil", menjadi terpenuhi. Sehingga, Nota Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dapat dipatuhi oleh setiap pengusaha, dan memberikan kepastian hukum bukan hanya kepada pekerja/buruh, tetapi juga kepada pengusaha itu sendiri untuk secara sungguh-sungguh dan suka rela melaksanakan ketentuan peraturan perundangan ketenagakerjaan yang berlaku di Negara Republik Indonesia.
7. Bahwa berdasarkan argumentasi sebagaimana telah diuraikan dalam angka 1 sampai dengan 6 di atas maka para Pemohon berkesimpulan, para Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk mengajukan permohonan ini, berdasarkan:
 - a. Para Pemohon adalah perorangan warganegara Republik Indonesia;
 - b. Sebagai warganegara, para Pemohon mempunyai hak konstitusional yang normanya telah diatur dan diberikan oleh UUD 1945, yakni hak konstitusional untuk memperoleh jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945;

- c. Hak konstitusional Pemohon tersebut, nyata-nyata secara aktual dan spesifik telah dirugikan dengan berlakunya norma dalam ketentuan sepanjang frasa "*demi hukum*" pada Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, yang belum dapat memberikan kepastian hukum atas pelaksanaan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku, yang telah ditetapkan dalam Nota Dinas Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan;
- d. Kerugian konstitusional tersebut nyata-nyata terjadi berdasarkan sebab-akibat (*causal verband*), yakni hak-hak konstitusional para Pemohon dirugikan atas tidak adanya aturan yang dapat memaksa pengusaha untuk mematuhi ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku;
- e. Dengan adanya putusan Mahkamah Konstitusi yang diharapkan akan mengabulkan petitum permohonan ini maka kerugian konstitusional para Pemohon dimaksud, diharapkan tidak akan atau tidak lagi terjadi.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, para Pemohon berpendapat, bahwa para Pemohon memiliki kedudukan hukum sebagai para Pemohon dalam permohonan pengujian materiil sepanjang frasa "*demi hukum*" pada Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, terhadap UUD 1945.

III. ALASAN-ALASAN PERMOHONAN PENGUJIAN

1. Bahwa pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.
2. Bahwa pada tanggal 25 Februari 2003, Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia telah menyetujui Rancangan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang diajukan oleh Pemerintah menjadi Undang-Undang, dan selanjutnya

pada tanggal 25 Maret 2003, Pemerintah *cq.* Presiden Republik Indonesia mengesahkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), [selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan, vide bukti P-1], yang mengatur peralihan demi hukum atas tidak terpenuhinya syarat-syarat perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan.

3. Bahwa ketentuan Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, yang kami kutip berbunyi sebagai berikut:

- Pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan, 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.
- Pasal 65 ayat (8) UU Ketenagakerjaan, menyatakan: Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
- Pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, dinyatakan: Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

4. Bahwa besarnya angkatan kerja dengan jumlah lapangan kerja yang tidak seimbang, membuat posisi dan daya tawar pekerja/buruh semakin lemah. Hingga menyebabkan, calon pekerja/buruh bersedia menerima begitu saja segala syarat-syarat kerja yang seharusnya dibuat bersama pekerja/buruh dengan pengusaha. Tetapi pada kenyataannya, calon pekerja/buruh langsung disodorkan perjanjian kerja perorangan yang isinya telah disusun oleh pengusaha, termasuk tidak adanya pilihan bagi si calon pekerja/buruh untuk dipekerjakan dengan perjanjian kerja waktu tertentu atau tidak,

seluruhnya ditentukan oleh perusahaan pemberi kerja. Hal yang demikian, membuat penyimpangan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan mudah dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan.

5. Bahwa di dalam UU Ketenagakerjaan mengatur hak dan kewajiban pekerja/buruh, pengusaha/majikan dan penguasa/pemerintah dalam mewujudkan kondisi hubungan industrial yang kondusif.

Bagi pekerja/buruh yang melakukan tindak pelanggaran terhadap norma-norma yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan, dapat berakibat pemutusan hubungan kerja, sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), Pasal 161 ayat (3), Pasal 163, Pasal 164, Pasal 165, Pasal 166, Pasal 167 ayat (1), Pasal 168 ayat (3), Pasal 169 ayat (1), dan Pasal 172 UU Ketenagakerjaan, yang tata cara penyelesaiannya diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356), [selanjutnya disebut UU PPHI, bukti P-6], yaitu melalui mekanisme Bipartit, Mediasi, Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung.

Bagi pengusaha/majikan yang melakukan tindak pidana terhadap norma-norma yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan, dapat berakibat pengenaan sanksi pidana kurungan, penjara dan denda sebagaimana dimaksud Pasal 183 ayat (1), Pasal 184 ayat (1), Pasal 185 ayat (1), Pasal 186 ayat (1), Pasal 187 ayat (1), Pasal 188 ayat (1) dan Pasal 189 UU Ketenagakerjaan, yang tata cara penyelesaiannya diatur dalam Pasal 182 UU Ketenagakerjaan, yaitu dilakukan oleh penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia dan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil.

Selain itu, penyimpangan norma yang tidak mengandung unsur tindak pidana dalam UU Ketenagakerjaan juga dapat dilakukan oleh pengusaha/majikan dengan belum/tidak menjalankan norma dalam UU Ketenagakerjaan, meskipun kepada pengusaha/majikan telah diberikan nota pemeriksaan dan nota penetapan tertulis oleh lembaga yang diserahi urusan ketenagakerjaan, yaitu Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada instansi

yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176, Pasal 177, Pasal 178 ayat (1) dan Pasal 180 UU Ketenagakerjaan *juncto* Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1951 Nomor 4), [selanjutnya disebut UU Pengawasan Perburuhan, bukti P-7].

Penyimpangan norma yang tidak mengandung unsur tindak pidana dalam UU Ketenagakerjaan merupakan kewenangan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota, yang kewenangannya diberikan oleh UU Pengawasan Perburuhan Bagian II, Pasal 2, yang dikutip berbunyi: "Menteri yang disertai urusan perburuhan atau pegawai yang ditunjuk olehnya, menunjuk pegawai-pegawai yang diberi kewajiban menjalankan pengawasan perburuhan".

Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota, berwenang melakukan pemeriksaan terhadap tindak penyimpangan/pelanggaran norma UU Ketenagakerjaan yang tidak mengandung unsur tindak pidana, dan menerbitkan nota pemeriksaan serta nota penetapan tertulis yang memerintahkan kepada pengusaha/majikan untuk melaksanakan ketentuan norma dalam UU Ketenagakerjaan.

Terhadap penetapan tertulis yang diterbitkan oleh instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota, dapat dimintakan pemeriksaan ke Pengadilan Tata Usaha Negara, karena instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota merupakan bagian dari Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yang penetapannya bersifat konkret, individual, dan final yang mempunyai kekuatan hukum, yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata, sebagaimana

dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 160, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5079), [selanjutnya disebut UU PTUN, bukti P-8 dan bukti P-8A].

Namun, Pembentuk Undang-Undang hanya mengatur sepanjang tata cara penyelesaian penyimpangan norma yang mengandung unsur tindak pidana ketenagakerjaan dalam UU Ketenagakerjaan. Tetapi, tidak mengatur mengenai tata cara bagaimana pelaksanaan (*eksekusi*) atas penetapan tertulis dari instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota, yang tidak dimintakan pemeriksaan ke Pengadilan Tata Usaha Negara, dan juga tidak dijalankan secara sukarela oleh pengusaha/majikan. Sehingga, terdapat kekosongan hukum yang dapat menimbulkan kerugian para Pemohon.

6. Bahwa ketentuan sepanjang frasa "*demi hukum*" pada Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, diatur akibat hukum atas tidak terpenuhinya syarat-syarat perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, yang kewenangan untuk menyatakannya merupakan kewenangan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota, yang diberikan oleh UU Pengawasan Perburuhan Bagian II, Pasal 2, dengan diterbitkannya hasil pemeriksaan serta penetapan tertulis yang bersifat konkret, individual, dan final, yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata.
7. Bahwa apabila penetapan tertulis dari instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota, yang bersifat konkret, individual, dan final, yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata, tidak dipatuhi/dijalankan oleh pengusaha/majikan, maka untuk memberikan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum status hubungan kerja pekerja/buruh, serta untuk tetap menjaga hubungan industrial yang kondusif, dan agar menjadi tidak sia-sia atas terbitnya penetapan tertulis dari instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan pada pemerintah

pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota, yang bersifat final dan bermakna berkekuatan hukum, seharusnya pelaksanaan penetapan tertulis dari instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota, dapat dimintakan pelaksanaannya ke Pengadilan Negeri melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

8. Bahwa UU PPHI yang merupakan institusi penyelesaian perselisihan hubungan industrial, memang telah mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang titik tolak dari keberadaan UU PPHI adalah untuk menyelesaikan sebuah perselisihan atau perbedaan pendapat melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang berada pada lingkungan peradilan umum, sebagaimana yang dimaksud ketentuan Pasal 1 angka 1 dan Pasal 55 UU PPHI.

Mekanisme yang diatur dalam ketentuan Pasal 8 UU PPHI, diantaranya adalah proses penyelesaian melalui mediasi yang dilakukan oleh pegawai mediator pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Lalu, bagaimana mungkin, Nota Dinas Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang juga ditanda-tangani oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja selaku Unit Pelaksana Tekhnis Pemerintahan Daerah (yang juga sebagai Pejabat Tata Usaha Negara), diperiksa dan di-uji kembali oleh Pegawai Mediator yang berada dalam satu atap dengan Pegawai Pengawas di Dinas Tenaga Kerja?

Pegawai Pengawas dengan Pegawai Mediator mempunyai peran masing-masing yang berbeda, Pegawai Pengawas bertugas menjamin pelaksanaan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, sehingga diberikan kewenangan untuk melakukan pemeriksaan langsung ke dalam perusahaan, sebagaimana yang dimaksud dalam ketentuan Pasal 2 UU Pengawasan Perburuhan, yang hasil pemeriksaannya berupa Nota yang bersifat perintah dan bersifat final, karena merupakan Penetapan Pejabat Tata Usaha Negara.

Sedangkan Pegawai Mediator berperan melaksanakan mediasi antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, dengan pengusaha, setelah penyelesaian melalui musyawarah tidak tercapai atas sengketa hubungan industrial, yang hasil dari mediasi adalah berupa Anjuran yang tidak bersifat

final dan dapat dilanjutkan penyelesaiannya melalui Pengadilan Hubungan Industrial, serta berlaku Hukum Acara Perdata, sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 13 ayat (2), Pasal 14, dan Pasal 57 UU PPHI.

9. Bahwa para Pemohon berupaya untuk turut serta menjaga iklim usaha di Negara Republik Indonesia, dengan tidak menggunakan cara-cara yang dapat menghentikan produksi, yang akan berdampak pada keberlangsungan hidup perusahaan dan para Pemohon itu sendiri, serta terganggunya kebijakan ekonomi secara makro. Namun, upaya para Pemohon seringkali dibalas dengan pemutusan hubungan kerja seperti yang dialami oleh teman-teman Pemohon 2 [bukti P-10], karena alasan masa kontraknya telah selesai. Disitulah terjadi pembelokkan masalah, yang awalnya merupakan pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan pemberi kerja karena tidak menjalankan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan terkait perjanjian kerja waktu tertentu dan menjadi kompetensi Pegawai Pengawas, menjadi perselisihan hubungan industrial yang merupakan kompetensi Pegawai Mediator dan berakhir di meja Pengadilan Hubungan Industrial yang putusannya selalu mempertimbangkan keharmonisan hubungan kerja yang tidak lagi mungkin untuk dipertahankan. Oleh karenanya, menjadi sangat tidak adil, ketika para Pemohon berusaha turut serta menegakkan ketentuan peraturan perundang-undangan, akan tetapi yang diperoleh para Pemohon bukanlah keadilan, melainkan hilangnya pekerjaan.

Dan apabila, para Pemohon dipaksa atau dengan sangat terpaksa melakukan cara-cara dengan menghentikan produksi, seperti yang didalilkan oleh Pemohon Perkara Nomor 96/PUU-XI/2013 maka perusahaan pemberi kerja mencari-cari letak kesalahan mengenai keabsahan mogok kerja yang dilakukan oleh para Pemohon dan menjadikan alasan tersebut untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap para Pemohon. Yang lagi-lagi, pada awalnya merupakan pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan pemberi kerja, menjadi kesalahan para Pemohon dengan kualifikasi mangkir dan dapat diputus hubungan kerjanya tanpa pesangon dan penghargaan masa kerja.

10. Bahwa agar perkara *a quo* tidak menjadi *ne bis in idem*, maka para Pemohon merasa perlu menguraikan hal-hal sebagai berikut:

- (a) Bahwa pada tanggal 28 Oktober 2004, Mahkamah Konstitusi telah memutuskan perkara Nomor 12/PUU-I/2003, yang diantaranya menguji ketentuan Pasal 64- Pasal 66 UU Ketenagakerjaan dengan batu uji Pasal 33 ayat (1) UUD 1945, yang argumentasi Pemohon mendasarkan pada sistem kerja *outsourcing* merupakan *modern slavery* dalam proses produksi;
- (b) Bahwa pada tanggal 17 Januari 2012, Mahkamah Konstitusi telah memutuskan perkara Nomor 27/PUU-IX/2011, yang diantaranya menguji ketentuan Pasal 59 dan Pasal 65 UU Ketenagakerjaan dengan batu uji Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945, yang argumentasi Pemohon mendasarkan pada adanya perbudakan modern dengan tidak adanya jaminan *job security*, sehingga kelanjutan hubungan kerja menjadi persoalan bagi pekerja yang di-*outsource*;
- (c) Bahwa pada tanggal 28 November 2013, tanggal 11 Desember 2013, tanggal 8 Januari 2014, dan tanggal 6 Februari 2014, Mahkamah Konstitusi juga tengah memeriksa perkara Nomor 96/PUU-XI/2013, yang diantaranya menguji ketentuan Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, sepanjang frasa “demi hukum”, dengan batu uji Pasal 28C ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, yang argumentasi Pemohon mendasarkan pada tidak adanya penafsiran hukum yang pasti oleh pembentuk Undang-Undang terhadap norma *a quo*, dan tidak mengatur lembaga yang berwenang untuk menyatakan terpenuhinya atau tidak sebuah perjanjian kerja;

Bahwa permohonan *a quo*, menitik-beratkan pada upaya hukum apa yang dapat dilakukan oleh para Pemohon setelah Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota, menjalankan kewenangannya untuk menjamin pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dengan mengeluarkan Nota Pegawai Pengawas dan/atau Nota yang bersifat individual, konkret dan final menyatakan akibat hukum atas tidak terpenuhinya syarat-syarat perjanjian kerja waktu tertentu dengan pemberi kerja atau dengan perusahaan pemberi pekerjaan, demi hukum menjadi

perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau hubungan kerja pekerja/buruh menjadi hubungan kerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

11. Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, para Pemohon berpendapat ketentuan sepanjang frasa "*demi hukum*" pada Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, haruslah dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, sepanjang dimaknai meniadakan hak pekerja/buruh untuk meminta pelaksanaan (eksekusi) terhadap Nota Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan ke Pengadilan Negeri melalui Pengadilan Hubungan Industrial setempat, apabila pemberi kerja telah nyata-nyata tidak mengubah perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau tidak mengubah status hubungan kerja pekerja/buruh menjadi hubungan kerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

IV. PETITUM

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

Menyatakan:

1. Mengabulkan permohonan para Pemohon untuk seluruhnya.
 - 1.1. Frasa "*demi hukum*" pada Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945, sepanjang dimaknai meniadakan hak pekerja/buruh untuk meminta pelaksanaan terhadap Nota Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, ke Pengadilan Negeri melalui Pengadilan Hubungan Industrial setempat, apabila pemberi kerja telah nyata-nyata tidak mengubah perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
 - 1.2. Frasa "*demi hukum*" pada Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), tidak mempunyai kekuatan hukum

mengikat, sepanjang dimaknai meniadakan hak pekerja/buruh untuk meminta pelaksanaan terhadap Nota Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan ke Pengadilan Negeri melalui Pengadilan Hubungan Industrial setempat, apabila pemberi kerja telah nyata-nyata tidak mengubah perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

1.3. Frasa "*demi hukum*" pada Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), bertentangan dengan UUD 1945, sepanjang dimaknai meniadakan hak pekerja/buruh untuk meminta pelaksanaan Nota Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan ke Pengadilan Negeri melalui Pengadilan Hubungan Industrial setempat, apabila perusahaan pemberi pekerjaan telah nyata-nyata tidak mengubah status hubungan kerja pekerja/buruh menjadi hubungan kerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

1.4. Frasa "*demi hukum*" pada Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, sepanjang dimaknai meniadakan hak pekerja/buruh untuk meminta pelaksanaan Nota Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan ke Pengadilan Negeri melalui Pengadilan Hubungan Industrial setempat, apabila perusahaan pemberi pekerjaan telah nyata-nyata tidak mengubah status hubungan kerja pekerja/buruh menjadi hubungan kerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

1.5. Frasa "*demi hukum*" pada Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), bertentangan dengan UUD 1945, sepanjang dimaknai meniadakan hak pekerja/buruh untuk meminta

pelaksanaan Nota Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan ke Pengadilan Negeri melalui Pengadilan Hubungan Industrial setempat, apabila perusahaan pemberi pekerjaan telah nyata-nyata tidak mengubah status hubungan kerja pekerja/buruh menjadi hubungan kerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

1.6. Frasa “*demi hukum*” pada Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, sepanjang dimaknai meniadakan hak pekerja/buruh untuk meminta pelaksanaan Nota Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan ke Pengadilan Negeri melalui Pengadilan Hubungan Industrial setempat, apabila perusahaan pemberi pekerjaan telah nyata-nyata tidak mengubah status hubungan kerja pekerja/buruh menjadi hubungan kerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

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

Atau

Apabila Majelis Hakim Konstitusi berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya.

[2.2] Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalilnya, para Pemohon telah mengajukan bukti-bukti tertulis yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-9B, yang telah disahkan dalam persidangan tanggal 25 Februari 2014, sebagai berikut:

1. Bukti P-1 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Bukti P-2 : Fotokopi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
3. Bukti P-3 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi;

4. Bukti P-3A : Fotokopi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 Tentang Mahkamah Konstitusi;
5. Bukti P-4 : Fotokopi Anggaran Dasar Anggaran Rumah Tangga Federasi Ikatan Serikat Buruh Indonesia Periode 2011-2016;
6. Bukti P-4A : Fotokopi Anggaran Dasar Federasi Serikat Pekerja Singaperbangsa (FSPS) Periode 2013-2018;
7. Bukti P-4B : Fotokopi Anggaran Dasar Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia (AD PPMI);
8. Bukti P-5 : Fotokopi Kartu Tanda Penduduk dan kartu tanda pengenal karyawan PT. Banteng Pratama Rubber atas nama Rian Andriansyah;
9. Bukti P-5A : Fotokopi Kartu Tanda Penduduk dan kartu tanda pengenal karyawan PT. Asalta Mandiri Agung atas nama Nurman Shaleh;
10. Bukti P-5B : Fotokopi Kartu Tanda Penduduk dan kartu tanda pengenal karyawan PT. Sinta Pertiwi atas nama Siti Nurhasanah;
11. Bukti P-5C : Fotokopi Kartu Tanda Penduduk dan kartu tanda pengenal Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia atas nama Anwarudin;
12. Bukti P-5D : Fotokopi Kartu Tanda Penduduk atas nama Tina Martina Fajrin;
13. Bukti P-6 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
14. Bukti P-7 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 NR.23 Dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia ;
15. Bukti P-8 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara;
16. Bukti P-8A : Fotokopi Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara;
17. Bukti P-9 : Fotokopi Surat Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Bogor Nomor 560/1148-Wasnaker, bertanggal 28 Februari 2013;

18. Bukti P-9A : Fotokopi Surat Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Karawang Nomor 566/18/BPKK, bertanggal 7 Januari 2013;
19. Bukti P-9B : Fotokopi Surat Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Karawang Nomor 566/4389/BPKK, bertanggal 5 September 2013;

Selain itu, para Pemohon mengajukan satu orang ahli bernama Dr. Asri Wijayanti, S.H., M.H. yang memberikan keterangan baik secara lisan maupun tertulis pada persidangan tanggal 19 Maret 2014, serta dua orang saksi bernama Hilman Hidayat dan Ahmad Zahrudin Syauqi, yang memberikan keterangan baik secara lisan maupun tertulis pada persidangan tanggal 2 April 2014, pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

AHLI PARAPEMOHON

Dr. Asri Wijayanti, S.H., M.H.

Kasus Posisi

- Pekerja/buruh dapat di PHK apabila melakukan pelanggaran, tata cara penyelesaiannya melalui Bipartit, Mediasi, Pengadilan Hubungan Industrial, dan Mahkamah Agung;
- Pengusaha dapat dikenakan sanksi pidana (kurunganpenjara dan/atau denda) apabila melakukan tindak pidana perburuhan. Tata cara penyelesaiannya melalui penyidik POLRI dan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil;
- Pengusaha dapat diberi nota pemeriksaan atau nota penetapan tertulis (yang memerintahkan kepada pengusaha untuk melaksanakan ketentuan norma UU 13/2003) oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan (pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan di pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota) apabila belum/tidak menjalankan norma UU 13/2003;
- Nota pemeriksaan atau nota penetapan tertulis dari Pegawai Pengawas adalah KTUN, sehingga dapat dijadikan objek sengketa di PTUN;
- Nota pemeriksaan atau nota penetapan tertulis dari Pegawai Pengawas yang tidak dimintakan pemeriksaan ke PTUN, atau tidak dijalankan secara suka rela oleh pengusaha, belum ada aturan hukum yang berkaitan dengan paksaan

untuk melaksanakan, sehingga terdapat kekosongan hukum yang dapat menimbulkan kerugian pekerja;

- Terdapat nota pemeriksaan atau nota penetapan tertulis dari Pengawai Pengawas yang diperiksa dan di-uji kembali oleh Pegawai Mediator;
- Hasil dari proses mediasi adalah Anjuran, yang tidak bersifat final sehingga tidak dapat dijadikan objek sengketa di PTUN;
- Salah satu bentuk pelanggaran norma UU 13/2003 adalah tidak dipenuhinya syarat PKWT, berdasar ketentuan Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) UU 13/2003, maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu; demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan; demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Isu Hukum

1. Apakah Pengawai Pengawas Ketenagakerjaan berwenang memberikan nota pemeriksaan atau nota penetapan tertulis terhadap pengusaha yang melakukan pelanggaran norma UU 13/2003?
2. Apakah nota pemeriksaan atau nota penetapan tertulis dari Pengawai Pengawas Ketenagakerjaan adalah salah bentuk produk hukum yang memberikan jaminan perlindungan hukum bagi pekerja?
3. Bagaimana prosedur yang harus dilakukan agar nota pemeriksaan atau nota penetapan tertulis mempunyai kekuatan hukum untuk dapat dilaksanakan?
4. Apakah ketentuan Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003 merupakan norma yang kabur?
5. Apakah ketentuan Pasal 65 ayat (2) UU 13/2003 merupakan norma yang kabur?
6. Apakah ketentuan Pasal 66 ayat (1) dan (2) UU 13/2003 merupakan norma yang kabur?
7. Apabila ketentuan Pasal 59 ayat (1) *juncto* Pasal 65 ayat (2) *juncto* Pasal 66 ayat (1) dan ayat (2) UU 13/2003 merupakan norma yang kabur, dapatkah ketentuan tersebut diimplementasikan oleh Pengawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagai dasar penentuan pelanggaran dalam bentuk nota pemeriksaan atau nota penetapan tertulis?

Pembahasan

1. Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan (Pasal 1 angka 32 UU 13/2003). Pengawasan ketenagakerjaan bersifat independen, harus berada di bawah supervisi dan kontrol pemerintah pusat. Fungsi Pengawasan ketenagakerjaan berdasarkan UU 21/2003 tentang ratifikasi dari Konvensi ILO Nomor 81 harus:
 - a. menjamin penegakan hukum mengenai kondisi kerja dan perlindungan tenaga kerja dan peraturan yang mehyangkut waktu kerja, pengupahan, keselamatan, kesehatan serta kesejahteraan, tenaga kerja anak serta orang muda dan masalah-masalah lain yang terkait.
 - b. memberikan informasi tentang masalah teknis kepada pengusaha dan pekerja/buruh mengenai cara yang paling efektif untuk mentaati peraturan perundang-undangan.
 - c. memberitahukan kepada pemerintah mengenai terjadinya penyimpangan atau penyalahgunaan yang secara khusus tidak diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan fungsi pertama dari Pengawai Pengawas Ketenagakerjaan maka Pengawai Pengawas Ketenagakerjaan berwenang memberikan notapemeriksaan atau nota penetapan tertulis terhadap pengusaha yang melakukan pelanggaran (dalam bentuk belum atau tidak dilaksanakannya) norma UU 13/2003. Kewenangan itu harus dijalankan secara independen di bawah kontrol pemerintah pusat (fakta di bawah kontrol pemerintah daerah).

2. Nota pemeriksaan atau nota penetapan tertulis dari Pengawai Pengawas Ketenagakerjaan adalah salah bentuk produk hukum eksekutif yang memberikan jaminan perlindungan hukum bagi pekerja. Pengawai Pengawas Ketenagakerjaan hanya dapat menyatakan apakah pengusaha telah melakukan pelanggaran (dalam bentuk belum atau tidak dilaksanakannya) norma UU 13/2003. Belum mempunyai kekuatan untuk dapat dilaksanakan.
3. Prosedur yang harus dilakukan agar nota pemeriksaan atau nota penetapan tertulis dari Pengawai Pengawas Ketenagakerjaan, mempunyai kekuatan hukum untuk dapat dilaksanakan adalah melalui bantuan lembaga yudisial yaitu Pengadilan Negeri untuk menetapkan bahwa isi dari nota pemeriksaan atau nota penetapan tertulis harus dijalankan oleh para pihak.

4. Salah satu bentuk norma yang sering dilanggar oleh pengusaha adalah ketentuan syarat dapat dilakukannya hubungan kerja atas dasar PKWT. Berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) UU 13/2003, (1) 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.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) UU 13/2003, dalam praktiknya sering dijadikan sebagai landasan hukum terjadinya perselisihan perburuhan. Perselisihan perburuhan yang berkaitan dengan tidak dilaksanakannya aturan hukum adalah perselisihan hak. Penyebab dijadikannya ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) UU 13/2003 sebagai landasan perselisihan hak, menunjukkan bahwa isi Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) UU 13/2003 mengandung kekaburan (*vague norm*). Suatu norma yang kabur memberikan ruang terbuka untuk dilakukannya penafsiran yang berbeda-beda (*multitafsir*).

Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) UU 13/2003 berisi tentang syarat dapat dilakukannya suatu perjanjian kerja waktu tertentu. Mengingat nama perjanjian itu adalah berdasar waktu, maka secara logika, haruslah parameternya adalah pembagian waktu, yaitu detik, menit, jam, hari, minggu, bulan, tahun. Parameter waktu tidak dapat didasarkan atas klasifikasi lainnya, yaitu:

- a. bersifat sementara
- b. sudah tepat rumusnya
- c. bersifat musiman; atau
- d. berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan
- e. bersifat tetap

Kata sementara, musiman, baru dan tetap merupakan suatu kata yang tidak dapat diukur. Memberi ruang multi tafsir atas kata-kata tersebut. Hal inilah yang menyebabkan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan kurang berani menegakkan ketentuan Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003. Akibatnya timbul ketidakpastian atas ketentuan yang kabur tersebut. Hal inilah yang menjadi akar masalah dalam setiap perselisihan perburuhan.

5. Pasal 65 ayat (2) UU 13/2003 mengatur tentang pemborongan pekerjaan, harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
 - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama
 - b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan
 - c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung

Kata "utama, penunjang, menghambat, merupakan kata yang tidak memiliki parameter/batasan tertentu, sehingga tidak memberikan kepastian hukum. Yang berhak menentukan jenis kegiatan utama atau penunjang dari suatu proses produksi, adalah yang menciptakan pekerjaan tersebut, yaitu pengusaha, bukan orang lain (pemerintah atau pekerja). Demikian pula perintah langsung atau tidak langsung, harus dimaknai adanya unsur tanggung jawab bagi pemberi perintah. Hal inilah yang menyebabkan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan kurang berani menegakkan ketentuan Pasal 65 ayat (8) UU 13/2003. Akibatnya timbul ketidakpastian atas ketentuan yang kabur tersebut.

6. Ketentuan Pasal 66 ayat (1) dan ayat (2) UU 13/2003 merupakan norma yang kabur. Kriteria kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, juga menimbulkan multi tafsir. Tidak ada kepastian hukum. Yang berhak menentukan bagian dari proses produksi yang bersifat pokok atau penunjang adalah pengusaha.
7. Apabila ketentuan Pasal 59 ayat (1) *juncto* Pasal 65 ayat (2) *juncto* Pasal 66 ayat (1) dan ayat (2) UU 13/2003 merupakan norma yang kabur maka ketentuan tersebut tidak dapat diimplementasikan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagai dasar penentuan pelanggaran dalam bentuk agar nota pemeriksaan atau nota penetapan tertulis.

Tidak dipenuhinya syarat dari Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) *juncto* Pasal 65 ayat (2) *juncto* Pasal 66 ayat (1) dan ayat (2), adalah:

- a. Demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu [Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003];
- b. Demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan [Pasal 65 ayat (8) UU 13/2003]
- c. Demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan [Pasal 66 ayat (4) UU 13/2003]

Frasa demi hukum memerlukan pendefinisian atau interpretasi lebih lanjut. Hal ini menjadi kewenangan hakim. Pegawai pengawas telah berwenang memberikan nota pemeriksaan atau nota penetapan tertulis. Agar nota pemeriksaan atau nota penetapan tertulis memiliki sifat kepastian hukum, diperlukan peran hakim di Pengadilan Negeri.

Kesimpulan

- Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) *juncto* Pasal 65 ayat (2) *juncto* Pasal 66 ayat (1) dan (2) UU 13/2003 merupakan norma yang kabur;
- Pelanggaran atas tidak dipenuhinya ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) *juncto* Pasal 65 ayat (2) *juncto* Pasal 66 ayat (1) dan ayat (2) UU 13/2003 merupakan kewenangan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan untuk memberikan nota pemeriksaan atau nota penetapan tertulis;
- Agar nota pemeriksaan atau nota penetapan tertulis memiliki sifat yang pasti dan sebagai bentuk jaminan perlindungan hukum untuk dapat dilaksanakan maka dibutuhkan pengesahan oleh hakim di Pengadilan Umum.

SAKSI PARA PEMOHON

1. Hilman Hidayat

- Saksi adalah pekerja kontrak pada PT Banteng Pratama Rubber, Citeureup, Bogor, sebagai pekerja kontrak;
- Saksi bekerja selama 3 tahun yaitu dari tahun 2011 sampai dengan tahun 2014;

- PT Banteng Pratama Rubber bergerak di bidang industri yang permanen. PT Banteng Pratama Rubber berdiri dari tahun 1983 dan menghasilkan produksi ban Mizzle;
- Saksi kontrak langsung dengan PT Banteng Pratama Rubber;
- Dari tahun 2011 sampai dengan tahun 2013, saksi dikontrak perenam bulan, tahun 2013, saksi dikontrak selama setahun sampai dengan tahun 2014, kemudian bulan Maret tahun 2014 saksi di PHK;
- Alasan PHK adalah karena tidak diperpanjang kontraknya dan karena saksi melakukan aksi (demo) bersama sekitar 170 orang karyawan lainnya, yaitu demo untuk menuntut hak, ingin diangkat sebagai karyawan tetap, ingin mengembalikan 4 tunjangan yang sudah dihilangkan, dan masalah Jamsostek yang tidak jelas;
- Bahwa kepada 170 orang karyawan tersebut juga diperlakukan sama seperti saksi;
- Saksi tidak diberikan pesangon;
- Dalam PT Banteng Pratama Rubber, saksi bekerja pada bagian pekerjaan yang terus-menerus dan permanen;
- Kontrak kerja berisi tentang masa kerja dan gaji, tidak ada klausul mengenai pengalihan status dari waktu tertentu menjadi waktu tidak tertentu;
- Dalam perusahaan tersebut, ada orang yang tadinya bekerja dengan kontrak, tetapi akhirnya dialihkan statusnya menjadi pekerja dengan waktu yang tidak tertentu, yaitu sekitar 20 orang, masa kerja dihitung dari nol;
- Tidak ada karyawan yang demo bisa dijadikan karyawan tetap;
- Proses *training* selama 2 bulan kemudian dikontrak selama 6 bulan diperpanjang 4 kali, kemudian diperpanjang selama 1 tahun;
- Dalam setiap kali kontrak, saksi diberikan salinan kontrak;
- Di perusahaan saksi ada serikat pekerja;
- Serikat pekerja sudah mengajukan bipartite namun belum ditanggapi oleh pihak perusahaan;
- Saksi dan serikat pekerja telah mnegadakan hal tersebut ke Dinas Tenaga Kerja setempat yaitu dari tahun 2012 (sekitar 2,5 tahun);
- Bahwa menurut Kabupaten Bogor, mereka sudah mengeluarkan empat nota dinas, untuk pengangkatan PKWT menjadi PKWTT dan menurut Dinas

Tenaga Kerja sendiri, sistem PKWT di PT Banteng Pratama Rubber itu tidak sah, tidak sesuai dengan Undang-Undang (kontraknya itu sudah batal);

- Saksi bersama pekerja yang menuntut hak melakukan unjuk rasa di luar pabrik namun tetap bekerja seperti biasa. Sedangkan yang bekerja tetap bekerja (waktu kerja dengan *shift*, ada 3 *shift*);
- Ketika pagi-pagi, yang unjuk rasa yang shift dua sama shift tiga, kalau sore-sore yang shift satu sama shift tiga;
- Unjuk rasa dilakukan setelah ada nota;
- Saksi belum diangkat menjadi karyawan tetap;
- Di PT Banteng ada sekitar 400 karyawan kontrak;
- Saksi belum tahu upaya yang dilakukan oleh Dinas setelah saksi tidak bekerja lagi dan belum ada solusi dari Dinas;
- Sebelum melakukan unjuk rasa, saksi melalui serikat pekerja pernah meminta haknya secara baik-baik kepada perusahaan namun tidak ada hasil;
- Yang diangkat menjadi pekerja tetap berasal dari serikat yang berbeda dengan saksi;
- Serikat pekerja saksi bernama ISBI;
- Serikat pekerja yang lain bernama Espekep dan tidak melakukan unjuk rasa;
- Saksi melalui serikat pernah mengajukan pesangon namun belum ada tindak lanjut;

2. Ahmad Zahrudin Syauchi

- Saksi adalah Sekretaris DPC PPMI Kabupaten Karawang;
- Saksi selaku pengurus PPMI Kabupaten Karawang mendapatkan pengaduan dari karyawan PT BYC Indonesia yang bertempat di Jalan Mitra Utara Kawasan Industri Mitra Karawang, Kabupaten Karawang;
- Adapun yang mengadukan ke DPC PPMI Kabupaten Karawang, di antaranya yang bernama:
 - a. Saudara Siti Sumarni. Jabatan Operator Streaming. Masa kerja dari tanggal 1 bulan 3 2013 dan berakhir pada tanggal 21 bulan 9 2013. Status pekerjaannya adalah PT Cikarang Nusantara, *outsourcing*-nya dipekerjakan di PT BYC Indonesia.
 - b. Saudara Ratna Ningsih. Jabatan Operator *Streaming*. Mulai bekerja tanggal 1 bulan 3 2013, berakhir tanggal 21 bulan 6 2013, bekerja di PT

BYC. Adapun perusahaan *outsourcing*-nya adalah PT Cikarang Nusantara.

- c. Saudara Acha Kusniawati. Jabatan Operator *Streaming*. Mulai bekerja tanggal 14 bulan 2 2013, berakhir tanggal 21 bulan 9 2013. Atas nama *outsourcing* PT Bintang Abadi Angkasa.
 - d. Saudara Cyntia Megawati. Jabatan Operator *Streaming*. Mulai bekerja tanggal 14 bulan 2 2013, berakhir tanggal 21 bulan 9 2013. Atas nama PT Bintang Abadi Angkasa.
 - e. Saudara Tina Martina Fajrin. Jabatan Operator *Streaming*. Mulai bekerja tanggal 14 bulan 2 2013, berakhir tanggal 21 bulan 9 2013. Atas nama *outsourcing* dari PT Bintang Abadi Angkasa.
 - f. Saudara Uun Unaingsih. Jabatan Operator *Streaming*. Mulai bekerja tanggal 14 bulan 2 2013, berakhir tanggal 21 bulan 9 2013. Atas perusahaan *outsourcing* PT Bintang Abadi Angkasa.
 - g. Saudara Wati. Jabatan Operator *Streaming*. Mulai bekerja tanggal 14 bulan 2 2013 dan berakhir tanggal 21 bulan 9 2013. Perusahaan *outsourcing* PT Bintang Abadi Angkasa.
 - h. Atas nama Ratna Sari, Operator *Streaming*, mulai bekerja tanggal 14 bulan 2 2013, berakhir tanggal 21 bulan 9 2013. Perusahaan *outsourcing* PT Bintang Abadi Angkasa.
 - i. Saudara Siti Muhliso. Operator *Streaming*, mulai bekerja tanggal 19 bulan 4 2013 berakhir tanggal 21 bulan 9 2013. *Outsourcing* PT Bintang Abadi Angkasa.
 - j. Saudara Dahlia Indah Sari, bagian Operator *Streaming*, mulai bekerja tanggal 29 bulan 5 2013, berakhir tanggal 21 bulan 9 2013. Perusahaan *outsourcing* PT Bintang Abadi Angkasa.
 - k. Iyos Rosela. Jabatan Operator *Streaming*. Mulai bekerja tanggal 6 bulan 7 2013, berakhir tanggal 21 bulan 9 2013 atas nama PT Bintang Abadi Angkasa.
- Saksi selaku pengurus Dewan Pimpinan Cabang atas kuasanya memberikan *advice* kepada saudara-saudara pekerja PT BYC Indonesia;
 - Saksi melakukan hal-hal sebagai berikut:
 1. pada tanggal 24 Agustus 2013, DPC PPMI Kabupaten Karawang membuat surat kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karawang dengan

Nomor Surat 131/DPC-PPMI/VIII/2013 tentang Penetapan Status Hubungan Kerja.

Surat tersebut dibalas oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karawang pada tanggal 5 September 2013, dengan Nomor Surat 566/4389/PPKK, lampiran kosong, perihal Jawaban Surat Pelaporan dengan isi:

1. Atas dasar surat dari Ketua Dewan Pengurus Cabang Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia Kabupaten Karawang Nomor 131/DPC-PPMI/VIII/2013, tanggal 24 Agustus 2013, perihal permohonan status hubungan kerja.
 2. Atas dasar tersebut, dengan ini kami sampaikan bahwa telah dilakukan pemeriksaan ketenagakerjaan pada tanggal 4 Juli 2013 di PT BYC Indonesia, dengan temuan yang dituangkan dalam nota pemeriksaan Nomor 566/3405/PKTK tanggal 5 Juli 2013 dan ditindaklanjuti dengan nota peringatan dua Nomor 566/4276/BPKK tanggal 30 Agustus 2013.
 3. Sehubungan dengan pelaporan saudara terkait dengan status hubungan kerja, telah kami berikan teguran melalui nota pemeriksaan di atas bahwa perusahaan mempegunakan perusahaan penyedia jasa pekerja atas nama PT Bintang Abadi Angkasa dan PT Cikarang Nusantara, yang di tempatkan pada bagian pemintalan benang (*knitting*), kuisi (*iron/cutting/swimming*) yang mana bagian tersebut merupakan bagian utama (korbisnis).
 4. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 66 ayat (4), maka demi hukum status hubungan kerja beralih menjadi antara pekerja dan pihak pemberi kerja (PT BYC Indonesia)
 5. Ditandatangani oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karawang Drs.H. Ramon Wibawa Laksana, M.Si.; Pengawas Ketenagakerjaan yang memeriksa Saudara Angga Wijaya, S.H.
2. Pada tanggal 27 Agustus 2013, DPC PPMI Kabupaten Karawang membuat surat kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karawang dengan Nomor 137/DPC-PPMI/VIII/2013 tentang Pernyataan UMK PT BYC Indonesia.

Dinas Tenaga Kerja memberikan jawaban surat pelaporan yang ditujukan kepada Ketua DPC PPMI Kabupaten Karawang dengan Nomor 566/4389BK/BPKK bertanggal 5 September 2013.

DPC PPMI Kabupaten Karawang mengirimkan Surat Permohonan Bipartit Nomor 143/DPC-PPMI/IX/2013 pada tanggal 6 September 2013 kepada Manajemen PT BYC Indonesia. Dari surat tersebut, perundingan bipartit yang bertempat di PT BYC Indonesia terjadi *deadlock* (tidak menemukan kesepakatan) terkait tuntutan sebelas karyawan PT BYC Indonesia.

- Terkait dengan risalah bipartit, DPC PPMI Kabupaten Karawang mencatatkan perselisihan tersebut ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karawang dan dari hasil permohonan pencatatan tersebut, saksi selaku Kuasa Anggota PPMI di PT BYC tersebut mengadakan mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karawang yang dilakukan tiga kali. Hasil mediasi yaitu Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karawang menganjurkan agar kesebelas pekerja tersebut wajib dipekerjakan kembali menjadi PKWT PT BYC Indonesia. Namun sampai saat ini tidak satupun dari sebelas karyawan PT BYC Indonesia dipekerjakan kembali;
- Bahwa perusahaan melakukan penolakan kesebelas pekerja tersebut dipekerjakan di PT BYC Indonesia;
- Menurut saksi, *outsourcing* adalah alih daya;
- Bahwa secara hukum PT BYC Indonesia, terkait Undang-Undang Nomor 21, belum tercatat di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karawang;
- Bahwa pengaduan saudara-saudara pekerja PT BYC Indonesia itu ke Elyasa Budianto, S.H. dan DPC PPMI Kabupaten Karawang karena Saudara Elyasa Budianto adalah Pengurus Dewan Pembina DPC PPMI Kabupaten Karawang;
- Nota yang resmi dikeluarkan Dinas perusahaan ada dua, tapi saksi hanya diberikan jawaban nota (penjelasan) yang pada intinya perubahan status menjadi karyawan PT BYC Indonesia dengan PKWT;
- Sampai sekarang di perusahaan tersebut masih ada *outsourcing* dan jumlahnya terus bertambah;
- Sampai hari ini belum ada tindak lanjut dari Dinas terkait hubungan kerja;

- Bipartit yang dilakukan oleh DPC PPMI Kabupaten Karawang itu terkait nota pengawasan. Jadi setelah keluar nota pengawasan, statusnya berubah;
- Bipartit dalam rangka memohon pekerja kembali bekerja untuk menjadi pekerja PKWT di PT BYC Indonesia, namun hasilnya tidak ada kesepakatan dan selanjutnya dibawa ke ranah pencatatan perselisihan yaitu menyangkut hubungan kerja dan PHK agar mendapat kepastian hukum;

[2.3] Menimbang bahwa Presiden telah menyampaikan keterangan dalam persidangan tanggal 10 Maret 2014 dan menyerahkan keterangan tertulis yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 7 April 2014 yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

I. POKOK PERMOHONAN PARA PEMOHON

1. Bahwa frasa "demi hukum" dalam ketentuan Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan menjadi kewenangan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota yang diberikan berdasarkan Pasal 2 UU Pengawasan Perburuhan menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata.
2. Bahwa apabila penetapan tertulis dari Pegawai Pengawas ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kab/Kota tidak di jalankan seharusnya dapat dimintakan ke Pengadilan Negeri untuk dapat dijalankan.
3. Menurut Para Pemohon ketentuan Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan sepanjang frasa "demi hukum" haruslah dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai "*yang pelaksanaannya dapat dimintakan ke Pengadilan Negeri*".

II. KEDUDUKAN HUKUM (*LEGAL STANDING*) PARA PEMOHON

Uraian tentang kedudukan hukum (*legal standing*) para Pemohon akan dijelaskan secara lebih rinci dalam Keterangan Pemerintah secara lengkap yang akan disampaikan pada persidangan berikutnya atau melalui kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, namun demikian Pemerintah memohon kepada Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi untuk mempertimbangkan dan

menilai apakah para Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) atau tidak, sebagaimana yang ditentukan oleh Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 maupun berdasarkan putusan-putusan Mahkamah Konstitusi terdahulu (sejak Putusan Nomor 006/PUU-111/2005 dan Putusan Nomor 11/PUU-V12007).

III. PENJELASAN PEMERINTAH TERHADAP MATERI YANG DIMOHONKAN OLEH PARA PEMOHON

Sebelum Pemerintah memberikan penjelasan terhadap materi yang dimohonkan oleh para Pemohon. Pemerintah akan menyampaikan hal-hal sebagai berikut:

Bahwa terhadap materi ketentuan Pasal 59, Pasal 65 dan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan, khususnya mengenai frasa "demi hukum" juga sedang di sidangkan oleh Mahkamah Konstitusi dalam permohonan Nomor 96/PUU-VII/2013 yang di mohonkan oleh Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO). Dengan demikian Keterangan Presiden dalam permohonan Nomor 96/PUU-VII/2013 dianggap *mutatis-mutandis* dengan permohonan *a quo*.

Bahwa sebagaimana telah diuraikan dalam penjelasan Pemerintah terhadap materi yang dimohonkan uji materiil ketentuan Pasal 59, Pasal 65 dan Pasal 66 UU ketenagakerjaan oleh Pemohon Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) register Nomor 96/PUU-VII/2013 tersebut, bahwa perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan pekerja/buruh adalah merupakan suatu perjanjian yang harus memenuhi syarat-syarat ketentuan dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan dan KUHPperdata khususnya Pasal 1320 *juncto* Pasal 1338 KUHPperdata.

Bahwa syarat sahnya perjanjian, termasuk perjanjian kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPperdata, adalah:

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- c. Suatu hal tertentu;
- d. Suatu sebab yang halal.

Bahwa tidak terpenuhinya syarat sahnya perjanjian sebagaimana huruf a dan huruf b, maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan (*voidable*), sedangkan tidak terpenuhinya syarat huruf c dan huruf d maka perjanjian tersebut batal

demi hukum (*null and void*).

Bahwa salah satu syarat sahnya perjanjian termasuk perjanjian kerja adalah adanya *causa* atau sebab yang halal. Suatu sebab atau *causa* adalah terlarang apabila dilarang oleh Undang-Undang atau apabila berlawanan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum [Pasal 1337 KUHPerdata].

Dengan demikian, apabila pengusaha membuat perjanjian termasuk perjanjian kerja yang tidak memenuhi suatu sebab yang halal (melanggar peraturan perundang-undangan), maka perjanjian tersebut batal demi hukum. Dalam kaitan ini jika pengusaha tersebut melanggar Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan maka perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tersebut batal demi hukum dan dengan sendirinya demi hukum berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Terhadap anggapan Pemohon (ALJABAR) yang menyatakan ketentuan frasa "demi hukum" yang terdapat pada Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan berupa Penetapan tertulis dan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kab/Kota tidak di jalankan seharusnya dapat dimintakan ke Pengadilan Negeri untuk dapat dijalankan. Pemerintah dapat memberikan penjelasan sebagai berikut:

Bahwa apabila terdapat perusahaan yang melakukan pelanggaran sesuai ketentuan Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan maka Pengawas Ketenagakerjaan melakukan pemeriksaan untuk menilai persyaratan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), selanjutnya Pengawas Ketenagakerjaan mengeluarkan nota pemeriksaan sebagai peringatan agar pengusaha melaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bahwa sesuai Pemmenaker Nomor 3 Tahun 1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu, dalam Pasal 1 huruf d, yang menyatakan Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu adalah suatu sistem pengawasan pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang merupakan rangkaian kegiatan penyusunan rencana kerja, pemeriksaan di perusahaan atau di tempat kerja, penindakan korektif baik secara preventif maupun secara represif dan laporan hasil pemeriksaan. Bahwa nota pemeriksaan pengawas ketenagakerjaan termasuk dalam kegiatan penindakan korektif secara

preventif.

Bahwa pengawas ketenagakerjaan dalam melakukan pengawasan terhadap Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan lebih mengedepankan tindakan preventif dan represif *non justicial* (SE Menakertrans Nomor 06/MENNIII/2012 tentang Pengawasan Penerapan Norma Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lainnya).

Bahwa frasa "demi hukum" yang terdapat dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan bersifat langsung dapat dilaksanakan (mempunyai *title eksekutorial*) atau berlaku dengan sendirinya.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, menurut Pemerintah ketentuan Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan khususnya frasa "demi hukum" justru untuk memberikan kepastian hukum dan keadilan bagi pekerja/buruh maupun pengusaha itu sendiri, karena itu menurut Pemerintah tidak diperlukan lagi pembuktian dan putusan pengadilan.

IV. KESIMPULAN

1. Bahwa frasa "demi hukum" yang terdapat dalam ketentuan Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) justru dalam rangka memberikan kepastian hukum dan keadilan bagi pekerja/buruh maupun pengusaha.
2. Pasal-pasal dalam UUD 1945 [Pasal 24 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3)] yang dijadikan batu uji oleh para Pemohon adalah tidak tepat dan tidak relevan dan terkesan dipaksakan.
3. Apabila frasa tersebut dikabulkan/dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi justru dapat menimbulkan ketidakpastian hukum dan ketidakadilan bagi pekerja/buruh dan pengusaha itu sendiri

V. PETITUM

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, Pemerintah memohon kepada yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi yang memeriksa, memutus, dan mengadili permohonan pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dapat memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menolak permohonan pengujian para Pemohon seluruhnya atau setidaknya menyatakan permohonan pengujian para Pemohon tidak dapat

diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).

2. Menerima Keterangan Pemerintah secara keseluruhan;
3. Menyatakan ketentuan Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan Pasal 24 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), Pasal 28C ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

[2.4] Menimbang bahwa para Pemohon menyerahkan kesimpulan tertulis yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 11 April 2014, yang pada pokoknya tetap pada pendiriannya;

[2.5] Menimbang bahwa untuk mempersingkat uraian dalam putusan ini, segala sesuatu yang terjadi di persidangan ditunjuk dalam berita acara persidangan, dan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dengan Putusan ini;

3. PERTIMBANGAN HUKUM

Kewenangan Mahkamah

[3.1] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 24C ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut 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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5226, selanjutnya disebut UU MK), serta Pasal 29 ayat (1) huruf a Undang-Undang 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 48/2009), salah satu kewenangan konstitusional Mahkamah adalah mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar;

[3.2] Menimbang bahwa permohonan para Pemohon adalah pengujian konstusionalitas pasal-pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU 13/2003) terhadap UUD 1945 maka Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*;

Kedudukan Hukum (*Legal Standing*) para Pemohon

[3.3] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 51 ayat (1) UU MK beserta Penjelasan, yang dapat mengajukan permohonan pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945 adalah mereka yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstusionalnya 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;
- d. lembaga negara;

Dengan demikian, para Pemohon dalam pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945 harus menjelaskan dan membuktikan terlebih dahulu:

- a. kedudukannya sebagai Pemohon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK;
- b. kerugian hak dan/atau kewenangan konstusional yang diberikan oleh UUD 1945 yang diakibatkan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;

[3.4] Menimbang pula bahwa Mahkamah sejak Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005, bertanggal 31 Mei 2005 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 11/PUU-V/2007, bertanggal 20 September 2007, serta putusan-putusan selanjutnya berpendirian bahwa kerugian hak dan/atau kewenangan konstusional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK harus memenuhi lima syarat, yaitu:

- a. adanya hak dan/atau kewenangan konstusional 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;

[3.5] Menimbang bahwa berdasarkan uraian sebagaimana tersebut pada paragraf [3.3] dan paragraf [3.4] di atas, selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan mengenai kedudukan hukum (*legal standing*) para Pemohon dalam permohonan *a quo* yang mendalilkan hal-hal sebagai berikut:

[3.5.1] Bahwa Pemohon I, Pemohon II, dan Pemohon III masing-masing adalah Ketua Umum federasi serikat pekerja/serikat buruh, yaitu Federasi Ikatan Serikat Buruh Indonesia, Federasi Serikat Pekerja Singaperbangsa, dan Pengurus cabang Kabupaten Karawang Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia. Ketiga Pemohon tersebut menjelaskan kualifikasinya sebagai sekelompok orang yang memiliki kepentingan yang sama;

[3.5.2] Bahwa Pemohon IV adalah perseorangan warganegara Indonesia yang masih aktif bekerja dengan perikatan perjanjian kerja waktu tertentu, sebagai *Operator Sparepart* sejak tanggal 22 Maret 2009 di PT. Banteng Pratama Rubber, yang berkedudukan di Jalan Pahlawan, Km. 1.5, Kelurahan Karang Asem Barat, Kecamatan Citeureup, Kabupaten Bogor, yang memproduksi ban motor;

[3.5.3] Bahwa Pemohon V adalah perseorangan warganegara Indonesia yang masih aktif bekerja dengan perikatan perjanjian kerja waktu tertentu, sebagai *Operator Stamping* sejak tanggal 28 Januari 2005, di PT. Asalta Mandiri Agung, yang berkedudukan di Jalan Roda Pembangunan, RT.002, RW.05, Cibinong, Kabupaten Bogor, yang memproduksi *sparepart* kendaraan bermotor;

[3.5.4] Bahwa Pemohon VI adalah perseorangan warganegara Indonesia yang masih aktif bekerja dengan perikatan perjanjian kerja waktu tertentu, sebagai *Operator Sewing Singlett* sejak tanggal 19 September 2005 di PT. Sinta Pertiwi,

yang berkedudukan di Jalan Kapuk Kamal Raya, Nomor 100, Tegal Alur, Kalideres, Jakarta Barat, yang memproduksi pakaian dalam laki-laki dan perempuan;

[3.5.5] Bahwa Pemohon VII adalah perseorangan warganegara Indonesia yang masih aktif bekerja dengan perikatan perjanjian kerja waktu tertentu, sebagai *Foreman* Produksi sejak tanggal 5 Maret 2008 di PT. Bangunperkasa Adhitamasentra, yang berkedudukan di Jalan Raya Kosambi-Curug, Kp. Krajan II, Desa Curug, Kecamatan Klari, Kabupaten Karawang, yang memproduksi papan semen;

[3.5.6] Bahwa Pemohon VIII adalah perseorangan warganegara Indonesia yang masih aktif bekerja dengan perikatan perjanjian kerja waktu tertentu pada Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja, sebagai *Operator Sewing* sejak bulan Januari 2013 di PT. Bintang Abadi Angkasa, yang berkedudukan di *Cluster May Flower* Galuh Mas Blok IXB C17 Kecamatan Telukjambe Timur, Kabupaten Karawang, yang memproduksi pakaian dalam laki-laki;

[3.5.7] Bahwa para Pemohon dalam menjelaskan kerugian hak konstitusionalnya memberikan argumentasi yang pada pokoknya sebagai berikut.

1. Berlakunya norma dalam ketentuan sepanjang frasa "*demi hukum*" pada Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) UU 13/2003, belum dapat memberikan jaminan hukum bagi para Pemohon, khususnya Pemohon IV sampai dengan Pemohon VIII untuk mendapatkan pengakuan status hubungan kerja dari perusahaan pemberi kerja sehingga berakibat hilangnya perlindungan dan kepastian hukum yang merupakan hak-hak konstitusional para Pemohon;
2. Bahwa Pemohon II, Pemohon VII, dan Pemohon VIII telah menyampaikan pengaduan atas dugaan penyimpangan penerapan perjanjian kerja waktu tertentu, baik yang dilakukan oleh Perusahaan Pemberi Pekerjaan maupun oleh Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan pada pemerintah kota/kabupaten setempat. Selanjutnya instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan pada pemerintah kota/kabupaten tersebut melakukan pemeriksaan ke perusahaan terkait dan menerbitkan Nota Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, namun tidak dijalankan oleh perusahaan terkait;

3. Norma dalam ketentuan sepanjang frasa "*demi hukum*" pada Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) UU 13/2003 belum dapat memberikan kepastian hukum atas pelaksanaan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku, yang telah ditetapkan dalam Nota Dinas Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan;
4. Tidak adanya aturan yang dapat memaksa pengusaha untuk mematuhi ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku;

[3.6] Menimbang bahwa berdasarkan uraian dalam paragraf [3.3] dan paragraf [3.4] dihubungkan dengan dalil permohonan para Pemohon di atas, Mahkamah selanjutnya akan mempertimbangkan sebagai berikut.

1. Pemohon I

- Berdasarkan surat Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan Nomor 1613/-1.838, perihal Pencatatan dan Pemberian Nomor Bukti Pencatatan SP/SB di Perusahaan, SP/SB di luar Perusahaan, Federasi SP/SB, Konfederasi SP/SB, tanggal 13 Juni 2013, Dewan Pimpinan Pusat Federasi Ikatan Serikat Buruh Indonesia (DPP FISBI) telah dicatat dan diberikan nomor bukti pencatatan serikat pekerja yaitu Nomor 675/V/P/VI/2013, tanggal 10 Juni 2013 [vide bukti P-4];
- Berdasarkan Surat Keputusan Kongres II Federasi Ikatan Serikat Buruh Indonesia Nomor Kep-06/KONGRES II/FISBI/II/2011 tentang Ketua Umum Terpilih dan Komposisi Kepengurusan Dewan Pimpinan Pusat Federasi Ikatan Serikat Buruh Indonesia, tanggal 30 Januari 2011, menetapkan M. Komarudin sebagai Ketua Umum DPP FISBI Masa Periode 2011-2016 [vide bukti P-4];
- Berdasarkan Pasal 7 Anggaran Dasar Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) Federasi Ikatan Serikat Buruh Indonesia Periode 2011-2016, tujuan FISBI, antara lain, "*Menggalang persatuan kaum buruh dalam mewujudkan hubungan perburuhan yang adil dengan melakukan pembelaan terhadap perbedaan penafsiran hukum perburuhan, serta melakukan protes terhadap segala kebijakan pengusaha, maupun kebijakan pemerintah yang tidak menjamin hak-hak konstitusional kaum buruh*" [vide bukti P-4];

2. Pemohon II

- Berdasarkan Tanda Bukti Pencatatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang tanggal 11 Oktober 2013, Dewan Pimpinan Pusat Federasi Serikat Pekerja Singaperbangsa (DPP FSPS) telah dicatat dan diberikan nomor bukti pencatatan serikat pekerja yaitu Nomor Penc.568/5236/HI-S/X/2013, tanggal 11 Oktober 2013 [vide bukti P-4A];
- Berdasarkan Berita Acara Sidang Umum II Federasi Serikat Pekerja Singaperbangsa tanggal lima bulan Januari tahun dua ribu empat belas, Agus Humaedi Abdilah, S.T terpilih sebagai Ketua Umum DPP FSPS Masa Periode 2014-2019 [vide bukti P-4A];
- Berdasarkan Pasal 11 Anggaran Dasar FSPS Periode 2013-2018, tujuan FSPS, antara lain, "*memperbaiki kualitas kehidupan pekerja Indonesia yang layak sesuai dengan kemanusiaan yang adil dan beradab dengan cara meningkatkan, melindungi dan membela hak-hak dan kepentingan kaum pekerja*" [vide bukti P-4A];

3. Pemohon III

- Berdasarkan Tanda Bukti Pencatatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang tanggal 13 Juli 2011, Dewan Pimpinan Cabang Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia (DPC PPMI) telah dicatat dan diberikan nomor bukti pencatatan serikat pekerja yaitu Nomor Pen.568/2010/HI-Syaker/VII/2011, tanggal 13 Juli 2011 [vide bukti P-4B];
- Berdasarkan Surat Keputusan Dewan Pengurus Pusat Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia Nomor 33/KPTS/DPP PPMI/2014 tentang Pengesahan Susunan Pengurus Dewan Pengurus Cabang Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia Kabupaten Karawang Periode 1435-1440 H/2014-2019 M, tanggal 27 Jumadil Awal 1435 H/29 Januari 2014 menetapkan Wahidin, Amd. sebagai Ketua Umum DPC PPMI Periode 2014-2019 [vide bukti P-4B];
- Berdasarkan Pasal 8 Anggaran Dasar PPMI, Tujuan PPMI adalah "*Terbinanya pekerja menjadi pekerja yang beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT, profesional, dihargai harkat dan martabatnya, memiliki daya tawar yang tinggi, terlindung hak-hak dan kepentingannya secara adil, terpenuhi kesejahteraannya serta tumbuhnya rasa persaudaraan yang tinggi diantara pekerja*" [vide bukti P-4B];

4. Pemohon IV

Berdasarkan bukti P-5 berupa kartu identitas Pemohon, Pemohon adalah pekerja di PT. Banteng Pratama Rubber. Menurut Pemohon, Pemohon bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sejak 22 Maret 2009;

5. Pemohon V

Berdasarkan bukti P-5A berupa kartu identitas Pemohon, Pemohon adalah pekerja di PT. Asalta Mandiri Agung. Menurut Pemohon, Pemohon bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sejak 28 Januari 2005;

6. Pemohon VI

Berdasarkan bukti P-5B berupa kartu identitas Pemohon, Pemohon adalah pekerja di PT. Sinta Pertiwi. Menurut Pemohon, Pemohon bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sejak 19 September 2005;

7. Pemohon VII

Berdasarkan bukti P-5C berupa kartu identitas Pemohon, Pemohon adalah pekerja di PT. Bangunperkasa Aditamasentra. Menurut Pemohon, Pemohon bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sejak 5 Maret 2008;

8. Pemohon VIII

Berdasarkan bukti P-5D berupa slip gaji Pemohon, Pemohon adalah pekerja di PT. Bintang Abadi Perkasa. Menurut Pemohon, Pemohon bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sejak Januari 2013;

Berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, menurut Mahkamah, terdapat kerugian konstitusional yang bersifat spesifik (khusus) dan aktual yang terjadi kepada para Pemohon akibat berlakunya pasal yang dimohonkan pengujian dan terdapat hubungan sebab akibat antara kerugian konstitusional para Pemohon dengan adanya pasal *a quo*, sehingga para Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan *a quo*;

[3.7] Menimbang bahwa oleh karena Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo* dan para Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan *a quo*, selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan pokok permohonan;

Pokok Permohonan

[3.8] Menimbang bahwa pokok permohonan para Pemohon adalah pengujian konstitusionalitas sepanjang frasa "*demi hukum*" dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU 13/2003, yang masing-masing menyatakan:

Pasal 59 ayat (7)

"Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu";

Pasal 65 ayat (8)

"Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan";

Pasal 66 ayat (4)

"Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antarpekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan";

Bahwa menurut para Pemohon, pasal-pasal tersebut 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 di hadapan hukum*".

[3.9] Menimbang bahwa para Pemohon mendalilkan bahwa frasa "*demi hukum*" dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU 13/2003 sebagaimana telah dikutip pada paragraf [3.8] di atas bertentangan dengan UUD 1945 dengan alasan yang pada pokoknya:

1. Pegawai pengawas ketenagakerjaan berwenang melakukan pemeriksaan terhadap tindak penyimpangan/pelanggaran norma UU 13/2003 yang tidak mengandung unsur tindak pidana, dan menerbitkan nota pemeriksaan serta nota penetapan tertulis yang memerintahkan kepada pengusaha/majikan untuk melaksanakan ketentuan norma dalam UU 13/2003;
2. Pembentuk Undang-Undang hanya mengatur sepanjang tata cara penyelesaian penyimpangan norma yang mengandung unsur tindak pidana ketenagakerjaan dalam UU 13/2003, tetapi tidak mengatur mengenai tata cara pelaksanaan (eksekusi) atas penetapan tertulis dari pegawai pengawas ketenagakerjaan yang tidak dimintakan pemeriksaan ke Pengadilan Tata Usaha Negara dan juga tidak

- dijalankan secara sukarela oleh pengusaha/majikan. Sehingga terdapat kekosongan hukum.
3. UU 13/2003 tidak mengatur mengenai sanksi yang dapat diberikan kepada majikan/pengusaha apabila mereka belum atau tidak menjalankan norma dalam UU 13/2003 meskipun kepadanya telah diberikan nota pemeriksaan atau nota penetapan tertulis oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan;
 4. Ketentuan sepanjang frasa “*demi hukum*” pada Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU 13/2003 mengatur akibat hukum atas tidak terpenuhinya syarat-syarat perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, yang kewenangan untuk menyatakannya merupakan kewenangan pegawai pengawas ketenagakerjaan melalui hasil pemeriksaan serta penetapan tertulis yang bersifat konkret, individual, dan final, yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata.
 5. Apabila penetapan tertulis tersebut tidak dipatuhi/dijalankan oleh pengusaha/majikan maka untuk memberikan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum status hubungan kerja pekerja/buruh, serta untuk tetap menjaga hubungan industrial yang kondusif, dan agar penerbitan penetapan tertulis dimaksud tidak menjadi sia-sia maka seharusnya pelaksanaan penetapan tertulis tersebut dapat dimintakan pelaksanaannya ke Pengadilan Negeri melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

[3.10] Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalilnya, para Pemohon mengajukan alat bukti surat/tulisan yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-9B; ahli bernama Dr. Asri Wijayanti, S.H., M.H. yang telah didengar keterangannya dalam persidangan dan para saksi bernama Hilman Hidayat dan Ahmad Zahrudin Syauqi, yang selengkapnya termuat dalam bagian Duduk Perkara;

[3.11] Menimbang bahwa Presiden menyampaikan keterangan lisan dalam persidangan tanggal 10 Maret 2014 dan menyerahkan keterangan tertulis yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 7 April 2014, yang pada pokoknya menerangkan bahwa ketentuan Pasal 59 ayat (7) sepanjang frasa “*demi hukum*”, Pasal 65 ayat (8) sepanjang frasa “*demi hukum*”, dan Pasal 66 ayat (4) sepanjang frasa “*demi hukum*” UU 13/2003 tidak bertentangan dengan UUD 1945, keterangan selengkapnya termuat dalam bagian Duduk Perkara;

[3.12] Menimbang bahwa para Pemohon menyerahkan kesimpulan tertulis yang diterima Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 11 April 2014;

[3.13] Menimbang bahwa berdasarkan dalil permohonan para Pemohon, bukti surat/tulisan yang diajukan, keterangan ahli/saksi dari para Pemohon, keterangan Presiden, kesimpulan para Pemohon, dan fakta yang terungkap dalam persidangan, terdapat dua permasalahan yang harus dijawab oleh Mahkamah, yaitu:

1. apakah Pemerintah, dalam hal ini Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, memiliki kewenangan untuk menerbitkan nota pemeriksaan dan/atau penetapan tertulis terkait pelaksanaan Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU 13/2003?
2. apakah frasa “demi hukum” yang terdapat dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU 13/2003 bertentangan dengan UUD 1945?

[3.14] Menimbang bahwa sebelum mempertimbangkan lebih lanjut mengenai permasalahan konstitusional yang dimohonkan oleh para Pemohon, Mahkamah perlu terlebih dahulu mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Bahwa ketentuan Pasal 60 ayat (1) dan ayat (2) UU MK menyatakan: *“(1) Terhadap materi muatan ayat, pasal, dan/atau bagian dalam undang-undang yang telah diuji, tidak dapat dimohonkan pengujian kembali. (2) 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”*;
- b. Bahwa norma Pasal 59, Pasal 65, dan Pasal 66 UU 13/2003 pernah diajukan pengujiannya kepada Mahkamah dan telah pula diputus oleh Mahkamah yaitu Putusan Nomor 12/PUU-I/2003, bertanggal 28 Oktober 2004, dengan amar yang menyatakan menolak permohonan para Pemohon untuk selebihnya; Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011, bertanggal 17 Januari 2012, dengan amar yang menyatakan mengabulkan permohonan Pemohon untuk sebagian; dan Putusan Nomor 96/PUU-XI/2013, bertanggal 7 Mei 2014, dengan amar yang menyatakan menolak permohonan Pemohon;
- c. Bahwa alasan konstitusional yang menjadi dasar pengujian dalam Putusan Nomor 12/PUU-I/2003 adalah Pasal 27 ayat (1), Pasal 28, dan Pasal 33 UUD 1945; alasan konstitusional yang menjadi dasar pengujian dalam Putusan

Nomor 27/PUU-IX/2011 adalah Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945; serta alasan konstitusional yang menjadi dasar pengujian Putusan Nomor 96/PUU-XI/2013 adalah Pasal 28C ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28E ayat (3) UUD 1945, sedangkan yang menjadi dasar pengujian dalam permohonan *a quo* adalah Pasal 28D ayat (1) UUD 1945;

- d. Bahwa dalam Putusan Nomor 12/PUU-I/2003 dan Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011, para Pemohon memusatkan permohonannya pada pihak ketiga yaitu penyedia tenaga kerja. Dalam Putusan Nomor 96/PUU-XI/2013, Pemohon menitikberatkan pada permohonan penafsiran frasa “demi hukum”, sama seperti dalam permohonan *a quo*;
- e. Bahwa meskipun dasar pengujian permohonan *a quo* sama dengan Putusan Nomor 96/PUU-XI/2013 dan sama-sama memohon penafsiran frasa “demi hukum” namun sesungguhnya alasan konstitusionalnya tidaklah sama. Pemohon dalam Putusan Nomor 96/PUU-XI/2013 mendasarkan pada tidak adanya penafsiran hukum yang pasti oleh pembentuk undang-undang terhadap norma *a quo* dan tidak adanya aturan mengenai lembaga yang berwenang menyatakan terpenuhi atau tidak terpenuhinya syarat-syarat dalam perjanjian waktu tertentu sehingga menurut Pemohon *a quo* frasa “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU 13/2003 bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang tidak dimaknai “setelah adanya putusan berkekuatan hukum tetap dari badan yang melaksanakan fungsi yang berkaitan dengan kekuasaan kehakiman, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri”. Sedangkan perkara Nomor 7/PUU-XII/2014 lebih mendasarkan pada upaya hukum yang dapat dilakukan setelah terbitnya nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan yang tidak dilaksanakan oleh pemberi kerja dan/atau perusahaan pemberi kerja, sehingga menurut Pemohon frasa “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU 13/2003 bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang dimaknai:
 - meniadakan hak pekerja/buruh untuk meminta pelaksanaan terhadap Nota Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, ke Pengadilan Negeri melalui Pengadilan Hubungan Industrial setempat, apabila pemberi kerja telah nyata-nyata tidak

mengubah perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu;

- meniadakan hak pekerja/buruh untuk meminta pelaksanaan Nota Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan ke Pengadilan Negeri melalui Pengadilan Hubungan Industrial setempat, apabila perusahaan pemberi pekerjaan telah nyata-nyata tidak mengubah status hubungan kerja pekerja/buruh menjadi hubungan kerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan;

Dengan demikian, berdasarkan pertimbangan di atas, menurut Mahkamah, permohonan *a quo* tidak *ne bis in idem* sehingga Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*.

[3.15] Menimbang bahwa terhadap pertanyaan apakah Pemerintah, dalam hal ini Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, memiliki kewenangan untuk menerbitkan nota pemeriksaan dan/atau penetapan tertulis terkait pelaksanaan Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU 13/2003? Mahkamah berpendapat bahwa pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan, khususnya peraturan perundang-undangan yang terkait dengan ketenagakerjaan merupakan salah satu upaya menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan serta menjamin penegakan hukum dan perlindungan bagi tenaga kerja. Tujuan pengawasan ketenagakerjaan berdasarkan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 NR. 23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951), selanjutnya disebut UU 3/1951 adalah, antara lain, mengawasi berlakunya Undang-Undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya. Hal ini sejalan pula dengan Pasal 1 angka 32 UU 13/2003 yang menyatakan, "*Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan*".

Selanjutnya Pasal 134 UU 13/2003 menyatakan, "*Dalam mewujudkan pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha, pemerintah wajib melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan*". Terlebih lagi Indonesia telah meratifikasi *ILO Convention No. 81 Concerning Labour Inspection in Industry and Commerce* (Konvensi ILO Nomor 81

Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan, selanjutnya disebut konvensi ILO Nomor 81) sehingga sesuai dengan prinsip *pacta sunt servanda*, Indonesia menanggung kewajiban hukum internasional (*international legal obligation*) untuk menaati ketentuan-ketentuan dalam Kovenan ini, salah satu di antaranya adalah ketentuan tentang sistem pengawasan ketenagakerjaan di tempat kerja yang harus diterapkan di seluruh tempat kerja berdasarkan perundang-undangan, yang pengawasannya dilakukan oleh Pemerintah.

Pasal 176 UU 13/2003 menyatakan, "*Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan*". Lebih lanjut, Pasal 3 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawas Ketenagakerjaan menyatakan,

- (1) *Pengawas Ketenagakerjaan dilakukan oleh unit kerja pengawas ketenagakerjaan yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintahan pusat, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota;*
- (2) *Di lingkungan organisasi unit kerja pengawas ketenagakerjaan pada instansi dibentuk jabatan fungsional pengawas ketenagakerjaan;*

Berdasarkan ketentuan tersebut di atas, telah terang bahwa Undang-Undang memberikan kewenangan kepada Pemerintah, dalam hal ini pegawai pengawas ketenagakerjaan, untuk mengawasi pelaksanaan hukum ketenagakerjaan.

[3.16] Menimbang bahwa dalam rangka pelaksanaan kewenangan untuk mengawasi pelaksanaan hukum ketenagakerjaan, pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat mengeluarkan nota pemeriksaan dan/atau penetapan tertulis. Meskipun sama-sama dikeluarkan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan, antara nota pemeriksaan dengan penetapan tertulis pegawai pengawas ketenagakerjaan memiliki perbedaan yang signifikan. Nota pemeriksaan berisi hal-hal menyangkut hasil pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan terhadap pengusaha atau perusahaan pemberi kerja yang di dalamnya disertakan pula petunjuk-petunjuk untuk meniadakan pelanggaran atau untuk melaksanakan peraturan ketenagakerjaan. Oleh karenanya, sifat dari nota pemeriksaan adalah anjuran dan tidak memiliki sifat eksekutorial.

Adapun mengenai penetapan tertulis pegawai pengawas ketenagakerjaan tersebut, Mahkamah mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 160, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5079, selanjutnya disebut UU 51/2009), yang menyatakan, "*Keputusan Tata Usaha Negara adalah suatu penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh badan atau pejabat tata usaha negara yang berisi tindakan hukum tata usaha negara yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bersifat konkret, individual, dan final, yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata guna memberikan kepastian hukum*".
2. Penetapan tertulis yang dikeluarkan pegawai pengawas ketenagakerjaan dibuat dalam bentuk tertulis.
3. Pasal 1 angka 8 UU 51/2009 menyatakan, "*Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara adalah badan atau pejabat yang melaksanakan urusan pemerintahan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku*". Artinya, apabila yang diperbuat itu berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang merupakan suatu pelaksanaan dari urusan pemerintahan maka badan atau pejabat yang melaksanakan fungsi demikian dapat dianggap sebagai badan atau pejabat Tata Usaha Negara (TUN).
4. Pasal 134 UU 13/2003 *juncto* Pasal 176 UU 13/2003 menyatakan bahwa Pemerintah, yaitu pegawai pengawas ketenagakerjaan, berwenang untuk mengawasi dan menegakkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Berdasarkan ketentuan tersebut, dikaitkan dengan Pasal 1 angka 8 UU 51/2009 sebagaimana diuraikan pada angka 3 di atas maka pegawai pengawas ketenagakerjaan adalah pejabat TUN.
5. Bahwa penetapan tertulis yang diterbitkan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan merupakan suatu tindakan hukum TUN yang menimbulkan akibat hukum TUN bagi pekerja/buruh dan perusahaan tertentu.

Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, menurut Mahkamah, penetapan tertulis pegawai pengawas ketenagakerjaan merupakan Keputusan Tata Usaha Negara yang bersifat konkret, individual, dan final yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata sebagaimana diatur dalam Pasal 1

angka 9 UU 51/2009. Oleh karenanya, penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan tersebut haruslah dianggap benar sebelum dibuktikan sebaliknya dan dibatalkan;

[3.17] Menimbang bahwa Pemohon mendalilkan banyak pengusaha atau perusahaan pemberi kerja tidak mau melaksanakan nota pemeriksaan dan/atau penetapan tertulis yang dikeluarkan pegawai pengawas ketenagakerjaan, khususnya terkait dengan Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU 13/2003. Menurut Mahkamah, hal tersebut merupakan permasalahan hukum yang bersifat implementatif dari pelaksanaan Undang-Undang. Namun demikian, permasalahan mendasar yang sebenarnya harus dijawab adalah apakah pegawai pengawas ketenagakerjaan memiliki kewenangan untuk mengawasi pelaksanaan Pasal 59, Pasal 65, dan Pasal 66 UU 13/2003?

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 dan 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 penegakan 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.

[3.18] Menimbang bahwa terhadap pertanyaan apakah frasa “demi hukum” yang terdapat dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU 13/2003 bertentangan dengan UUD 1945? menurut Mahkamah, Mahkamah dalam pertimbangan hukum paragraf [3.12.3] dan paragraf [3.12.4] Putusan Nomor 96/PUU-XI/2013, bertanggal 7 Mei 2014, menyatakan:

“[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.”

Pertimbangan Mahkamah di atas selaras dengan keterangan Presiden yang menyatakan bahwa frasa “demi hukum” yang termuat dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU 13/2003 bersifat langsung dapat dilaksanakan (mempunyai titel eksekutorial) atau berlaku dengan sendirinya. Berkenaan dengan hal tersebut, dikaitkan dengan sifat dari nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana telah dipertimbangkan dalam paragraf [3.16] sampai dengan paragraf [3.17] di atas, menurut Mahkamah, untuk menegakkan pelaksanaan ketentuan ketenagakerjaan serta memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi bagi pekerja/buruh, pengusaha, dan pemberi pekerjaan sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, pekerja/buruh dapat meminta pelaksanaan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan dimaksud kepada Pengadilan Negeri setempat. Dengan mendasarkan pada pertimbangan tersebut maka frasa “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU 13/2003 inkonstitusional bersyarat sepanjang

tidak dimaknai, “Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat:

1. Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan
2. Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan”;

[3.19] Menimbang bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan tersebut di atas, menurut Mahkamah, permohonan para Pemohon beralasan menurut hukum;

4. KONKLUSI

Berdasarkan penilaian atas fakta dan hukum sebagaimana diuraikan di atas, Mahkamah berkesimpulan:

- [4.1] Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*;
- [4.2] Para Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan *a quo*;
- [4.3] Permohonan para Pemohon beralasan menurut hukum;

Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, 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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5226), dan Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076);

5. AMAR PUTUSAN

Mengadili,

Menyatakan:

1. Mengabulkan permohonan para Pemohon;

1.1. Frasa “*demi hukum*” dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai “*Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat:*

1. *Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan*
2. *Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan”;*

1.2. Frasa “*demi hukum*” dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “*Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat:*

1. *Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan*
2. *Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan”;*

1.3. Frasa “*demi hukum*” dalam Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai “*Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat:*

1. *Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan*
 2. *Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan”;*
- 1.4. Frasa “*demi hukum*” dalam Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “*Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat:*
1. *Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan*
 2. *Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan”;*
- 1.5. Frasa “*demi hukum*” dalam Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai “*Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat:*
1. *Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan*
 2. *Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan”;*
- 1.6. Frasa “*demi hukum*” dalam Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat

sepanjang tidak dimaknai "*Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat:*

1. *Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan*
 2. *Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan";*
2. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.

Demikian diputuskan dalam Rapat Permusyawaratan Hakim oleh delapan Hakim Konstitusi yaitu Arief Hidayat, selaku Ketua merangkap Anggota, Anwar Usman, Patrialis Akbar, Maria Farida Indrati, Ahmad Fadlil Sumadi, Aswanto, Muhammad Alim, dan Wahiduddin Adams, masing-masing sebagai Anggota, pada **hari Selasa, tanggal delapan, bulan April, tahun dua ribu empat belas**, yang diucapkan dalam Sidang Pleno Mahkamah Konstitusi terbuka untuk umum pada **hari Rabu, tanggal empat, bulan November, tahun dua ribu lima belas**, selesai diucapkan pada **pukul 11.56 WIB**, oleh tujuh Hakim Konstitusi, yaitu Arief Hidayat, selaku Ketua merangkap Anggota, Anwar Usman, Maria Farida Indrati, I Dewa Gede Palguna, Wahiduddin Adams, Aswanto, dan Suhartoyo, masing-masing sebagai Anggota, dengan didampingi oleh Rizki Amalia sebagai Panitera Pengganti, serta dihadiri oleh para Pemohon, Presiden atau yang mewakili, dan Dewan Perwakilan Rakyat atau yang mewakili.

KETUA,

ttd.

Arief Hidayat

ANGGOTA-ANGGOTA,

ttd.

Anwar Usman

ttd.

I Dewa Gede Palguna

ttd.

Aswanto

ttd.

Maria Farida Indrati

ttd.

Wahiduddin Adams

ttd.

Suhartoyo

PANITERA PENGGANTI,

ttd.

Rizki Amalia

**MAHKAMAH KONSTITUSI
REPUBLIK INDONESIA**