BADAN KEAHLIAN DPR RI

PUSAT PEMANTAUAN PELAKSANAAN UNDANG-UNDANG

RESUME

PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 6/PUU-XVI/2018 PERIHAL PENGUJIAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

31 MEI 2018

A. PENDAHULUAN

Bahwa pada hari Kamis, tanggal 31 Mei 2018, pukul 13.00 WIB, Mahkamah Konstitusi telah memutuskan Sidang Pengucapan Putusan Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) dalam Perkara Nomor 6/PUU-XVI/2018. Perwakilan DPR RI dihadiri oleh Pejabat dan Pegawai di Pusat Pemantauan Pelaksanaan Undang – Undang Badan Keahlian DPR RI.

B. PEMOHON

Bahwa permohonan pengujian materiil UU Ketenagakerjaan dalam Perkara Nomor 6/PUU-XVI/2018 diajukan oleh Abdul Hakim dan rekan.

C. PASAL ATAU AYAT UU KETENAGAKERJAAN YANG DIMOHONKAN PENGUJIAN

Bahwa Pemohon dalam permohonannya mengajukan pengujian atas:

Pasal 59 ayat (1) huruf UU Ketenagakerjaan, yang berkentuan:

> ***"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. "***

D. <u>BATU UJI</u>

Bahwa Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dianggap oleh Pemohon bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 karena telah merugikan dan melanggar hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon.

E. <u>PERTIMBANGAN HUKUM</u>

Bahwa terhadap konstitusionalitas Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, MK memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut:

1) **Bahwa permasalahan konstitusionalitas yang dipersoalkan pada Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003 adalah mengenai tidak adanya kewajiban pencatatan perjanjian kerja waktu tertentu yang terdapat pada norma *a quo* beserta penjelasannya. Bahwa pada pokoknya Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003 merupakan norma yang mengatur mengenai "syarat perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT)", yang berkenaan dengan jenis atau sifat kegiatannya, 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. Bahwa mengenai PKWT, khususnya yang diatur dalam Pasal 59 UU 13/2003 telah diputuskan konstitusionalitasnya melalui Putusan Mahkamah, yaitu Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, bertanggal 17 Januari 2012, yang pertimbangannya menyatakan antara lain:**

> ***"Dalam praktik, ada beberapa jenis pekerjaan yang termasuk kriteria disebut di atas dengan alasan efisiensi bagi suatu perusahaan dan keahlian suatu pekerjaan tertentu lebih baik diserahkan untuk dikerjakan oleh perusahaan/pihak lain, antara lain pekerjaan bangunan, buruh karet, penebang tebu (musiman), konsultan, ataupun kontraktor. Terhadap jenis pekerjaan yang demikian, bagi pekerja/buruh menghadapi resiko berakhir masa kerjanya, ketika pekerjaan tersebut telah selesai, dan harus mencari pekerjaan baru. Pada sisi lain, bagi pengusaha pemilik pekerjaan akan lebih efisien dan tidak membebani keuangan perusahaan apabila jenis pekerjaan demikian tidak dikerjakan sendiri dan diserahkan kepada pihak lain yang memiliki keahlian dan pengalaman di bidang tersebut, sehingga perusahaan hanya fokus pada jenis pekerjaan utamanya (core business). Bagi pengusaha atau perusahaan yang mendapatkan pekerjaan yang memenuhi kriteria tersebut dari perusahaan lain, juga menghadapi persoalan yang sama dalam hubungannya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya dalam jenis pekerjaan yang sifatnya sementara dan dalam waktu tertentu. Sehubungan dengan jenis pekerjaan yang demikian, wajar bagi pengusaha***

untuk membuat PKWT dengan pekerja/buruh, karena tidak mungkin bagi pengusaha untuk terus memperkerjakan pekerja/buruh tersebut dengan tetap membayar gajinya padahal pekerjaan sudah selesai dilaksanakan. Dalam kondisi yang demikian pekerja/buruh tentu sudah harus memahami jenis pekerjaan yang akan dikerjakannya dan menandatangani PKWT yang mengikat para pihak. Perjanjian yang demikian tunduk pada ketentuan Pasal 1320 KUHPerdata, yang mewajibkan para pihak yang menyetujui dan menandatangani perjanjian untuk menaati isi perjanjian dalam hal ini PKWT. Untuk melindungi kepentingan pekerja/buruh yang dalam keadaan lemah karena banyaknya pencari kerja di Indonesia, peran Pemerintah menjadi sangat penting untuk mengawasi terjadinya penyalahgunaan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang a quo , misalnya melakukan PKWT dengan pekerja/buruh padahal jenis dan sifat pekerjaannya tidak memenuhi syarat yang ditentukan Undang-Undang. Lagi pula, jika terjadi pelanggaran terhadap Pasal 59 Undang-Undang a quo hal itu merupakan persoalan implementasi dan bukan persoalan konstitusionalitas norma yang dapat diajukan gugatan secara perdata ke peradilan lain. Dengan demikian menurut Mahkamah Pasal 59 UU 13/2003 tidak bertentangan dengan UUD 1945;" [vide Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-XI/2011, bertanggal 17 Januari 2012, halaman 38].

Dengan demikian, PKWT dapat dibenarkan selama memenuhi syarat dalam Pasal 59 UU 13/2003, bukan hanya syarat mengenai jenis pekerjaan sebagaimana diatur oleh Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003, namun juga syarat lainnya pada keseluruhan undang-undang tersebut, yaitu syarat Pasal 57, Pasal 58 dan keseluruhan Pasal 59 UU 13/2003. Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003 menyatakan, *"Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu."* Sedangkan Penjelasan Pasal 59 ayat (1) menyatakan, *"Perjanjian kerja dalam ayat ini dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan."*

2) **Bahwa selanjutnya Pasal 59 ayat (8) UU 13/2003 menyatakan bahwa hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri. Norma ini pada pokoknya telah memberikan pendelegasian kepada Menteri yang kewenangannya berkaitan dengan norma *a quo* untuk mengatur lebih lanjut mengenai PKWT, dan dengan demikian syarat yang akan diatur oleh Menteri tersebut mengikat pula sebagai syarat PKWT. Terkait dengan hal ini, syarat pencatatan PKWT telah diatur oleh Pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004, yang menyatakan, *"PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi***

yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan". **Dengan adanya Pasal 59 ayat (7) dan ayat (8) UU 13/2003, menurut Mahkamah telah jelas mengenai kewajiban pencatatan PKWT dan akibat hukum dari tidak tercatatnya PKWT tersebut, yaitu bahwa undang-undang memberikan kewenangan kepada Pemerintah, *in casu* Menteri yang terkait, untuk mengatur lebih jauh mengenai aturan pelaksanaan terhadap norma *a quo* , selain itu norma yang ada, yaitu Pasal 59 UU 13/2003 termasuk Penjelasannya, telah menjadi dasar yang cukup bahwa PKWT wajib dicatatkan dan tidak dicatatkannya PKWT sampai dengan batas waktu yang ditentukan demi hukum berubah menjadi PKWTT.**

3) **Bahwa para Pemohon dalam permohonannya memohon agar frasa "*Perjanjian kerja untuk waktu tertentu*" dalam Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003 dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai *"Perjanjian kerja untuk waktu tertentu wajib dicatatkan oleh pengusaha ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, yang terlebih dahulu dilakukan pemeriksaan atas terpenuhi atau tidaknya syarat-syarat pembuatan perjanjian kerja dimaksud oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan".* Sesuai dengan pertimbangan di atas, kewajiban pencatatan tersebut telah ada pada Penjelasan Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003, di mana penjelasan tersebut juga mengikat sebagai syarat dengan akibat hukum yang diatur oleh Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003. Kejelasan mengenai siapa yang berkewajiban untuk mengajukan PKWT tersebut ke instansi yang berwenang telah secara prinsip terdapat dalam Pasal 53 UU 13/2003 yang menyatakan, *"Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha."* Hal ini pun telah ditegaskan melalui Keputusan Menteri sebagaimana pertimbangan Mahkamah di atas. Sedangkan pemeriksaan mengenai substansi perjanjian kerja, sebagaimana yang dikehendaki para Pemohon, hal itu merupakan substansi yang menjadi kesepakatan para pihak pada waktu dibuatnya perjanjian tersebut dengan merujuk pada ketentuan Pasal 59 UU 13/2003 serta peraturan perundang-undangan lain yang terkait dan tidak boleh bertentangan dengan Pasal 1320 KUHPerdata, sehingga hal tersebut bukan merupakan kewenangan pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dikehendaki para Pemohon, karena pada dasarnya hal itu merupakan kesepakatan para pihak pada waktu perjanjian itu dibuat. Adapun tugas dari pegawai pengawas ketenagakerjaan sesuai dengan Pasal 176 - Pasal 181 UU 13/2003 terbatas pada pelaksanaan undang-undang ketenagakerjaan, termasuk**

pengawasan dan penegakan terhadap pelaksanaan isi perjanjian yang telah dibuat oleh para pihak.

4) **Bahwa persoalan di mana para Pemohon mendapatkan kerugian atau ketidakadilan dari pelaksanaan PKWT yang terjadi karena tidak diajukannya pencatatan oleh pengusaha kepada instansi sebagaimana dikehendaki oleh Undang-Undang *a quo* dan adanya substansi PKWT yang merugikan para Pemohon, hal tersebut merupakan permasalahan pada implementasi norma *a quo* , bukan permasalahan konstitusionalitas norma. Pada tingkatan tertentu, pemerintah bertanggung jawab untuk melakukan pengawasan PKWT yang pada prinsipnya berorientasi pada menciptakan keseimbangan hak antara pekerja dan pengusaha serta melindungi pekerja dari pelaksanaan perjanjian kerja yang tidak adil atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, sedangkan untuk permasalahan dalam pelanggaran pembentukan perjanjian kerja yang berkait dengan PKWT para Pemohon dapat merujuk pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014. Adapun sengketa ketenagakerjaan lainnya merupakan kewenangan dari pengadilan yang berwenang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.**

F. AMAR PUTUSAN

Bahwa berdasarkan pertimbangan hukum sebagaimana diuraikan diatas, MK dalam Amar Putusannya menyatakan "Menolak permohonan Pemohon untuk seluruhnya."

G. PENUTUP

Bahwa Putusan MK merupakan putusan yang bersifat final dan mengikat serta langsung memperoleh kekuatan hukum tetap sejak selesai diucapkan dalam sidang pleno terbuka mahkamah konstitusi dan bersifat *erga omnes* (berlaku bagi setiap orang) yang wajib dipatuhi dan langsung dilaksanakan (*self-executing*). Oleh karena itu, Putusan MK dalam Perkara Nomor 6/PUU-XVI/2018 yang menolak permohonan Pemohon untuk seluruhnya terhadap Pengujian Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengandung arti bahwa Pasal tersebut tidak bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tetap mempunyai kekuatan hukum mengikat.