



**BADAN KEAHLIAN DPR RI
PUSAT PEMANTAUAN PELAKSANAAN UNDANG-UNDANG**

**RESUME
PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 100/PUU-XV/2017
PERIHAL PENGUJIAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

21 FEBRUARI 2018

A. PEMOHON

Bahwa permohonan pengujian materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) dalam Perkara Nomor 100/PUU-XV/2017 diajukan oleh Desy Puspita Sari seorang Karyawan Kontrak BRI, dalam hal ini diwakili oleh Kuasa Hukumnya yaitu para Advokat pada Lembaga Advokasi & Bantuan Hukum Riau (LABH-R).

B. PASAL YANG DIMOHONKAN PENGUJIAN

Bahwa Pemohon dalam permohonannya mengajukan pengujian materiil atas Pasal 59 ayat (7) sepanjang frasa "*demi hukum*", Pasal 86 ayat (1) huruf b sepanjang frasa "*moral dan kesusilaan*" dan Pasal 86 ayat (1) huruf c sepanjang frasa "*perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama*" UU Ketenagakerjaan.

C. BATU UJI

Bahwa dalam ketentuan Pasal 59 ayat (7) sepanjang frasa "*demi hukum*", Pasal 86 ayat (1) huruf b sepanjang frasa "*moral dan kesusilaan*" dan Pasal 86 ayat (1) huruf c sepanjang frasa "*perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama*" UU Ketenagakerjaan dianggap Pemohon bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) dan Pasal 28I ayat (4) UUD NRI Tahun 1945 karena telah merugikan dan melanggar hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon.

D. PERTIMBANGAN HUKUM

Bahwa terhadap konstitusionalitas pada Pasal 59 ayat (7) sepanjang frasa "*demi hukum*", Pasal 86 ayat (1) huruf b sepanjang frasa "*moral dan kesusilaan*" dan Pasal 86 ayat (1) huruf c sepanjang frasa "*perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama*" UU Ketenagakerjaan, MK memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut:

- 1) Bahwa terhadap dalil Pemohon yang pada pokoknya mendalilkan frasa “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003 bertentangan dengan UUD 1945 karena tidak memberi kepastian hukum, Mahkamah berpendapat bahwa makna “demi hukum” yang terkandung dalam Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003, sesungguhnya telah jelas dan tegas karena berkait dengan norma yang tertuang dalam ayat-ayat sebelumnya dari Pasal 59 UU 13/2003, yang rumusan lengkapnya telah dikutip pada paragraf [3.5] di atas, yaitu bahwa:
Pertama, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak boleh dibuat atau diberlakukan untuk semua jenis pekerjaan melainkan hanya untuk pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu;
Kedua, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak boleh diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;
Ketiga, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu boleh diperpanjang atau diperbaharui;
Keempat, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya boleh diadakan untuk jangka waktu paling lama dua tahun dan meskipun dapat diperpanjang namun perpanjangan itu hanya boleh dilakukan satu kali untuk waktu paling lama satu tahun;
Kelima, apabila pengusaha bermaksud memperpanjang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut, maksud itu harus sudah diberitahukan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan paling lambat tujuh hari sebelum waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu itu berakhir;
Keenam, terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu meskipun dapat diadakan atau dilakukan pembaharuan namun pembaharuan itu hanya dapat diadakan atau dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu tiga puluh hari berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang lama, di mana pembaharuan tersebut hanya boleh dilakukan satu kali dan paling lama dua tahun;
Ketujuh, apabila keempat persyaratan atau keadaan sebagaimana disebutkan di atas tidak terpenuhi maka, menurut Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu itu, demi hukum, menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.
- 2) Dengan demikian, telah terang bahwa tidak terdapat alasan apa pun untuk menyatakan bahwa norma hukum yang termuat dalam Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003 tersebut tidak memberikan kepastian hukum. Sebaliknya, justru dengan adanya frasa “demi hukum” itu norma *a quo* tegas menjamin kepastian hukum. Dengan kata lain, dengan frasa “demi hukum” (*by law* atau *ipso jure*) tersebut, Undang-Undang *a quo* memerintahkan bahwa apabila terdapat suatu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak memenuhi syarat sebagaimana dikemukakan di atas maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Hal itu bahkan diakui dan disadari oleh Pemohon sendiri sebagaimana tertuang

dalam posita permohonannya dengan menyatakan, “Bahwa ketika undang-undang telah menyatakan secara tegas perubahan status seorang pekerja, yakni tersurat dalam frasa ‘demi hukum’, maka tidak ada alasan hukum apa pun lagi untuk tidak melaksanakannya, sehingga tidak lagi terjadi perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak berujung”

- 3) Dengan rumusan sebagaimana tertuang dalam Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003 tersebut tidak ada satu celah pun yang memberi kemungkinan untuk ditafsirkan berbeda selain sebagaimana yang telah secara tegas dan jelas dirumuskan dalam norma *a quo*. Adanya fakta bahwa dalam praktik terjadi pelanggaran terhadap norma dimaksud, sebagaimana dikatakan dialami oleh Pemohon, hal itu bukanlah disebabkan oleh inkonstitusionalnya Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003. Oleh karena itu, jika Pemohon menganggap telah terjadi pelanggaran terhadap norma dimaksud, upaya hukum yang dapat ditempuh adalah dengan mempersoalkannya kepada lembaga yang berwenang sesuai dengan ketentuan Undang-Undang *a quo* dan bukan ke Mahkamah Konstitusi.
- 4) Bahwa terhadap dalil Pemohon yang menyatakan frasa “moral dan kesusilaan” dalam Pasal 86 ayat (1) huruf b dan frasa “perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama” dalam Pasal 86 ayat (1) huruf c UU 13/2003 bertentangan dengan UUD 1945, Mahkamah berpendapat bahwa norma Undang-Undang *a quo* justru menegaskan perlindungan terhadap hak-hak pekerja/buruh. Oleh karena itu sungguh ganjil dan tidak dapat diterima oleh nalar kalau norma *a quo*, yang hendak memberikan perlindungan atas hak-hak pekerja/buruh, justru didalilkan bertentangan dengan Konstitusi. Sebab, secara *a contrario*, dengan mendalilkan norma yang termuat dalam Pasal 86 ayat (1) huruf b dan huruf c bertentangan dengan UUD 1945 berarti Pemohon tidak menghendaki adanya perlindungan atas hak-hak dimaksud. Padahal, hak-hak tersebut, khususnya hak atas perlindungan moral dan kesusilaan serta hak atas perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama, justru merupakan hak-hak mendasar yang harus dilindungi bukan hanya dalam konteks hubungan kerja tetapi dalam seluruh aspek kehidupansehari-hari. Adanya peristiwa konkrit berupa dugaan pelecehan seksual yang dialami Pemohon, jika benar terjadi, adalah bukti pelanggaran terhadap hak-hak tersebut bukan bukti inkonstitusionalnya norma Undang-Undang *a quo*. Tidak adanya sanksi yang dijatuhkan terhadap pelaku yang diduga melakukan pelecehan seksual, sebagaimana didalilkan Pemohon, adalah persoalan penerapan norma undang-undang yang sepenuhnya merupakan kewenangan aparat penegak hukum karena telah menyangkut persoalan pidana.

5) Bahwa persoalan efektivitas norma undang-undang harus dibedakan dengan persoalan konstusionalitas norma undang-undang. Tidak efektifnya suatu norma undang-undang tidak serta-merta berarti norma undang-undang itu bertentangan dengan Konstitusi. Dalam konteks permohonan *a quo*, jika Pemohon berpendapat bahwa norma undang-undang yang dimohonkan pengujian tidak efektif karena tidak adanya sanksi, baik pidana maupun administratif, hal itu merupakan kewenangan penuh pembentuk undang-undang untuk menilainya. Terkait hal ini Mahkamah tidak berwenang merumuskan atau menambahkan sanksi tertentu terhadap suatu norma undang-undang yang diuji konstusionalitasnya, sebagaimana dimohonkan Pemohon dalam petitum permohonannya.

E. AMAR PUTUSAN

Menyatakan “Menolak permohonan Pemohon untuk seluruhnya”

F. PENUTUP

Bahwa Putusan MK merupakan putusan yang bersifat final dan mengikat serta langsung memperoleh kekuatan hukum tetap sejak selesai diucapkan dan bersifat *erga omnes* (berlaku bagi setiap orang) yang wajib dipatuhi dan dilaksanakan. Oleh karena itu, Putusan MK dalam Perkara Nomor 100/PUU-XV/2017 yang menolak permohonan Pemohon untuk seluruhnya terhadap Pengujian Pasal 59 ayat (7) sepanjang frasa “*demi hukum*”, Pasal 86 ayat (1) huruf b sepanjang frasa “*moral dan kesusilaan*” dan Pasal 86 ayat (1) huruf c sepanjang frasa “*perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama*” UU Ketenagakerjaan mengandung arti bahwa Pasal-Pasal *a quo* tidak bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tetap mempunyai kekuatan hukum mengikat.



**PUSAT PEMANTAUAN PELAKSANAAN UNDANG-UNDANG
BADAN KEAHLIAN DPR RI**

2018

