

# KONSTITUSI

## KETIKA CALON BUPATI MILIKI PASPOR DUA NEGARA





# KONSTITUSIONALITAS FRASA “DEMI HUKUM” TERHADAP PERJANJIAN KERJA DAN STATUS HUBUNGAN KERJA

● WILMA SILALAH

Panitera Pengganti Mahkamah Konstitusi

Pembangunan ketenagakerjaan sangat penting guna meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran serta dalam pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 serta perlindungan terhadap tenaga kerja dalam peningkatan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja. Dalam memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja, perlunya pengaturan yang jelas tentang hubungan antara pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Sehingga perlu adanya suatu ikatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja yang dikenal dengan perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Dalam perjanjian kerja dikenal adanya perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang masing-masing dapat diperpanjang dan diperbarui.

Dalam perjanjian kerja, lahir unsur pekerjaan, upah, dan perintah yang berdasarkan prinsip keadilan. Keadilan yang merupakan salah satu tujuan dari hukum yang sangat substansial, karena keadilan itu sangat identik dengan keseimbangan. Untuk melahirkan suatu perjanjian kerja, perlu adanya hubungan hukum yang mengatur antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja. Akibat hubungan kerja menimbulkan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja menurut Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003) dibuat atas dasar: (a) kesepakatan kedua belah pihak; (b) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; (c) adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan (d) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja merupakan peraturan yang mengikat antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja. Suatu peraturan bertujuan bukan hanya untuk menciptakan

kemanfaatan dan kepastian hukum, akan tetapi juga harus bertujuan pada keadilan demi memenuhi nilai filosofi yang terkandung dalam masyarakat (Ardiansyah, 2019: 124), seperti yang dikemukakan John Rawls dalam teorinya *Justice as fairness*, yang memposisikan adanya situasi yang sama dan sederajat antara tiap-tiap individu di dalam masyarakat. Tidak adanya perbedaan status, kedudukan, atau memiliki posisi lebih tinggi antara satu dengan yang lainnya, sehingga satu pihak dengan lainnya dapat melakukan kesepakatan yang seimbang (John Rawls, 1973: 4-5). Sementara keadilan menurut Aristoteles dibedakan menjadi keadilan distributif (yaitu keadilan yang berfokus pada distribusi, honor, kekayaan, dan barang-barang lain yang didapatkan dalam masyarakat) dan keadilan komutatif (yaitu keadilan berfokus pada pembetulan sesuatu yang salah). Keadilan harus dapat diterapkan dalam hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja.

Perihal perjanjian kerja ini dapat dibedakan antara perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas: jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu untuk paling lama 2 (dua) tahun, namun tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Pekerjaan untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, sebagaimana yang diatur dalam ketentuan norma Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003, 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. Selain itu, pekerjaan untuk waktu tertentu ini dapat diperpanjang atau diperbaharui untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Namun, terhadap perjanjian kerja

untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan, maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Selain itu, persyaratan atas jenis dan sifat pekerjaan waktu tertentu menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang merupakan petunjuk pelaksanaan dari Pasal 59 ayat (8) UU 13/2003, antara lain: (a) untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun; (b) untuk pekerjaan yang bersifat musiman; (c) untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produl baru; dan (d) untuk pekerja harian atau lepas. Terhadap pekerjaan dengan jenis dan sifat pekerjaan yang bersifat dengan waktu tertentu, bahwa tidak dapat diterapkan untuk pekerjaan yang bersifat terus menerus atau tidak terputus-putus.

Sementara, pelaksanaan terhadap perjanjian kerja dengan jenis dan sifat pekerjaan yang bersifat tetap dapat dilakukan dengan mensyaratkan masa percobaan paling lama 3 (tiga) bulan sebagaimana dijelaskan Pasal 60 ayat (1) UU 13/2003, wajib dicantumkan dalam perjanjian kerja antara pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja/buruh, apabila perjanjian kerja dilakukan secara lisan, maka syarat masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan karyawan tetap, dan ketentuan masa percobaan kerja dianggap tidak ada hal ini berdasarkan pada Pasal 60 ayat (1) UU 13/2003. Ketentuan mengenai perjanjian kerja dan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi pekerja, telah diajukan *judicial review* ke Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014, bertanggal 4 November 2015, terhadap frasa "demi hukum" Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003).

#### **Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014**

Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-XII/2014, bertanggal 4 November 2015, para Pemohon adalah M. Komarudin (Pemohon I), Agus Humaedi Abdilah (Pemohon II), Wahidin (Pemohon III), Rian Andriansyah (Pemohon IV), Nurman Shaleh (Pemohon V), Siti Nurhasanah (Pemohon VI), Anwarudin (Pemohon VII), Tina Martina Fajrin (Pemohon VIII). 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 Singaperbangsa, dan Pengurus Cabang Kabupaten Karawang Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia. Pemohon IV, Pemohon V, Pemohon VI, Pemohon VII, dan Pemohon VIII adalah perseorangan warga negara Indonesia yang masih aktif bekerja dengan perikatan perjanjian kerja waktu tertentu. Para Pemohon, khususnya Pemohon IV sampai dengan Pemohon VIII merasa hak konstitusionalnya dirugikan dengan berlakunya frasa "demi hukum" Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU 13/2003. Menurut para Pemohon frasa 'demi hukum' belum dapat memberikan kepastian hukum atas pelaksanaan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku, yang telah ditetapkan dalam Nota Dinas Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan serta tidak adanya aturan yang dapat memaksa pengusaha untuk mematuhi ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.

Dalam permohonannya, Pemohon memohon kepada Mahkamah bahwa 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)**

*"Peranjian 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 antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan."*



bertentangan dengan UUD 1945 dengan alasan: (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 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 kewenangannya untuk menyatakan 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 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.

Dalam pertimbangan hukumnya, Mahkamah mengemukakan bahwa dalam rangka kewenangan untuk mengawasi pelaksanaan hukum ketenagakerjaan, pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat mengeluarkan nota

pemeriksaan dan/atau penetapan tertulis. Nota pemeriksaan berisi hal-hal menyangkut hasil pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan terhadap pengusaha atau perusahaan pemberi kerja yang di dalamnya disertakan petunjuk-petunjuk untuk meniadakan pelanggaran atau untuk melaksanakan peraturan ketenagakerjaan. Dengan demikian, sifat nota pemeriksaan adalah anjuran dan tidak memiliki sifat eksekutorial. Berdasarkan Pasal 134 dan Pasal 176 UU 13/2003 serta dikaitkan dengan Pasal 1 angka 8 UU 51/2009, maka pegawai pengawas ketenagakerjaan adalah pejabat Tata Usaha Negara (TUN). Sehingga, penetapan tertulis yang diterbitkan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan merupakan suatu tindakan hukum TUN yang menimbulkan akibat hukum TUN bagi pekerja/buruh dan perusahaan tertentu. Oleh karena itu, 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 Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara (UU 51/2009). Oleh karenanya, penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan tersebut haruslah dianggap benar sebelum dibuktikan sebaliknya dan dibatalkan.

Menurut Mahkamah, 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.

Pasal 3 Konvensi ILO Nomor 81 menyatakan, 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. Dengan demikian, menurut Mahkamah, pegawai pengawas ketenagakerjaan berwenang untuk

mengawasi pelaksanaan Pasal 59, Pasal 65, dan Pasal 66 UU 13/2003. Selain itu, untuk menegakkan pelaksanaan ketentuan ketenagakerjaan serta memberikan perlindungan dan kepastian hukum 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".

Berdasarkan seluruh uraian di atas, telah ternyata bahwa frasa "demi hukum" dalam Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003 bertentangan dengan UUD 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".

Sementara, frasa "demi hukum" dalam Pasal 65 ayat (8) UU 13/2003 bertentangan dengan UUD 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".

Selain itu, frasa "demi hukum" dalam Pasal 66 ayat (4) UU 13/2003 bertentangan dengan UUD 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".

Dengan demikian, dalil para Pemohon mengenai inkonstitusionalitas Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU 13/2003 adalah beralasan menurut hukum. ■

"Hukum seyogianya menciptakan keadilan dan kepastian hukum tanpa diskriminasi, untuk itu berani berkata benar walaupun harus berjalan sendirian".

# STANDAR PELAYANAN KERJASAMA PERGURUAN TINGGI

## 1 PERSYARATAN PELAYANAN

1. Surat Permohonan Kerja Sama.
2. Proposal Kerja Sama disertai Rencana Anggaran Biaya (RAB).
3. Nota Kesepahaman Mahkamah Konstitusi dengan Perguruan Tinggi dan/atau Surat Perjanjian Kerja Sama (SPK).
4. Permohonan disampaikan secara langsung atau melalui laman Mahkamah Konstitusi.

## 2 SISTEM, MEKANISME, DAN PROSEDUR

1. Petugas menerima dan menelaah proposal permohonan kerja sama.
2. Telaah proposal kerja sama mempertimbangkan:
3. Kepala biro Humas dan Protokol mengirimkan nota dinas telaah kerja sama kepada Sekretaris Jenderal perihal kerja sama yang diterima atau ditolak.
4. Sekretaris Jenderal memberi arahan lebih lanjut terhadap nota dinas hasil telaah.
5. Pembahasan dan kesepakatan mengenai Rencana Kegiatan Kerja Sama dengan para pihak.
6. Pelaksanaan kerja sama.
7. Laporan Pelaksanaan Kegiatan dan Evaluasi.



## 3 JANGKA PENYELESAIAN

Tidak ada



## 4 BIAYA TARIF

Tidak dikenakan biaya

## 5 PRODUK PELAYANAN

Kegiatan Kerja Sama Mahkamah Konstitusi dengan Perguruan Tinggi

## 6 SARANA, PRASARANA/FASILITAS

1. Komputer yang dilengkapi dengan internet
2. Alat tulis
3. Telepon

## 7 KOMPETENSI PELAKSANA

1. Mempunyai database nota kesepahaman.
2. Mempunyai kemampuan melakukan telaah terhadap proposal yang diajukan.
3. Memiliki kemampuan menyusun surat resmi.
4. Memiliki kemampuan menyusun RAB.

## 8 PENGAWASAN INTERNAL

1. Kepala Biro Hubungan Masyarakat dan Protokol
2. Kepala Bagian Hubungan masyarakat dan Kerjasama Dalam negeri
3. Kepala Sub Bagian Kerjasama Dalam Negeri dan Hubungan Antar Lembaga



## 9 PENANGANAN PENGADUAN, SARAN DAN MASUKAN

Penanganan pengaduan secara berjenjang

## 10 JUMLAH PELAKSANA

Empat orang

## 11 JAMINAN PELAYANAN

1. Tidak ada biaya pelayanan
2. Tolak Gratifikasi
3. Bebas KKN

## 12 JAMINAN KEAMANAN DAN KESELAMATAN PELAYANAN

Bebas KKN



## 13 EVALUASI KINERJA PELAKSANA

Evaluasi dilakukan secara berkala

## 14 MASA BERLAKU IJIN

-

## 15 WAKTU PELAYANAN

Senin - Kamis:  
08.30 - 16.00 (di luar jam istirahat  
pukul 12.00 - 13.00)

Jumat:  
08.30 - 16.00 (di luar jam istirahat  
pukul 11.30 - 13.00)







MAHKAMAH KONSTITUSI  
REPUBLIK INDONESIA

# Perpustakaan Mahkamah Konstitusi

[simpus.mkri.id](http://simpus.mkri.id)

## Dusat Referensi Hukum dan Konstitusi

Buku Terbitan  
Dalam dan Luar Negeri

Ruang Baca yang Nyaman

Fasilitas Internet

Ruang Diskusi



Gedung Mahkamah Konstitusi  
Lantai 8  
Jl. Medan Merdeka Barat No. 6  
Jakarta Pusat  
Telp. (021) 2352 9000





# *Bergabung dengan* **SOSIAL MEDIA** **MAHKAMAH KONSTITUSI**



**@officialMKRI**  
(Facebook)



**mahkamahkonstitusi**  
(Instagram)



**@officialMKRI**  
(Twitter)



**Mahkamah Konstitusi RI**  
(Youtube)

**Pahami**  
**Hak Konstitusional**  
**Anda**

