



SALINAN

**PUTUSAN
Nomor 6/PUU-XVI/2018**

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 : Abdul Hakim
Umur : 24 Tahun
Pekerjaan : Pekerja PT. Internusa Food
Alamat : Kampung Cilayang, RT.001, RW.002,
Kecamatan Curug Bitung, Kabupaten Lebak.

Sebagai -----**Pemohon I;**

2. Nama : Romi Andriyan Hutagaol
Umur : 25 Tahun
Pekerjaan : Pekerja PT. Monysaga Prima
Alamat : Kav. Rawa Silam II, Nomor D07, RT.009,
RW.003, Kaliabang Tengah, Bekasi Utara, Kota
Bekasi.

Sebagai -----**Pemohon II;**

3. Nama : Budi Oktariyan
Umur : 23 Tahun
Pekerjaan : Pekerja PT. Monysaga Prima
Alamat : Kampung Gempol. RT.008, RW.001, Cakung
Timur, Cakung, Jakarta Timur.

Sebagai -----**Pemohon III;**

4. Nama : Mardani
Umur : 31 Tahun
Pekerjaan : Pekerja PT. Monysaga Prima
Alamat : Kampung Rawa Pasug, RT.002, RW.04, Kali Baru, Medan Satria, Kota Bekasi.

Sebagai -----**Pemohon IV;**

5. Nama : Tarsan
Umur : 28 Tahun
Pekerjaan : Pekerja PT. Yoon Young Shell Button
Alamat : Ciketing Timur, RT.001, RW.004, Ciketingudik, Bantargebang, Kota Bekasi.

Sebagai -----**Pemohon V;**

6. Nama : Supriyanto
Umur : 26 Tahun
Pekerjaan : Pekerja PT. Sungwon Button Indonesia
Alamat : Bojong Menteng, RT.002, RW.06, Rawa Lumbu, Kota Bekasi

Sebagai -----**Pemohon VI;**

Dalam hal ini berdasarkan Surat Kuasa Khusus bertanggal 10 Januari 2018 memberi kuasa kepada: **1.) Eep Ependi, S.H.**, dan **2.) Muhammad Sahal, S.H.**, Advokat pada Kantor Hukum SH & Mitra, yang beralamat di Ruko Sentra Niaga Pinus, Blok A5, Jalan Alternatif Sentul-Kandang Roda, Sukaraja, Kabupaten Bogor, baik bersama-sama maupun sendiri-sendiri bertindak untuk dan atas nama pemberi kuasa;

Selanjutnya disebut sebagai -----**Para Pemohon;**

- [1.2] Membaca permohonan Pemohon;
Mendengar keterangan Pemohon;
Memeriksa bukti-bukti Pemohon.

2. DUDUK PERKARA

[2.1] Menimbang bahwa Pemohon telah mengajukan permohonan bertanggal 15 Januari 2018 yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Kepaniteraan Mahkamah) pada tanggal 15 Januari 2018 berdasarkan Akta Penerimaan Berkas Permohonan Nomor 7/PAN.MK/2017 dan dicatat dalam Buku Registrasi Perkara Konstitusi dengan Nomor 6/PUU-XVI/2018 pada tanggal 17 Januari 2018, yang telah diperbaiki dan diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 2 Februari 2018, menguraikan hal-hal sebagai berikut:

I. KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI

1. Bahwa berdasarkan Pasal 24 ayat (2) UUD 1945, menyatakan:

“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”.

Selain itu, Pasal 24C ayat (1) UUD 1945, juga menegaskan, bahwa:

“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”.

2. Bahwa berdasarkan Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 98, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4316) 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 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076) [selanjutnya disebut UU MK], dinyatakan:

“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’.

3. Bahwa lebih lanjut 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 Kekuasaan Kehakiman], menyatakan:

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

(a) menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945’.

4. Bahwa oleh karena objek permohonan pengujian ini adalah muatan materi yang terkandung dalam Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003 terhadap UUD 1945, maka menurut Para Pemohon, Mahkamah Konstitusi berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus permohonan *a quo*.

II. KEDUDUKAN HUKUM PARA PEMOHON

1. Bahwa berdasarkan Pasal 51 ayat (1) huruf a UU Mahkamah Konstitusi beserta penjelasannya, dinyatakan:

Pasal 51 ayat (1) huruf a UU MK, *“Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang, yaitu:*

a. perorangan warga negara Indonesia”.

Penjelasan Pasal 51 ayat (1) huruf a UU MK, *“Yang dimaksud dengan ‘hak konstitusional’ adalah hak-hak yang diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945’.*

2. Bahwa untuk memenuhi kualifikasi sebagai Pemohon perorangan warganegara Indonesia, Mahkamah Konstitusi telah memberikan syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005 tanggal 31 Mei 2005 dan Nomor 11/PUU-V/2007 tanggal 20 September 2007 serta putusan-putusan selanjutnya, bahwa yang dimaksud dengan kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional haruslah memenuhi syarat-syarat:

- 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-tidaknya 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 hendak mengajukan pengujian muatan materi frasa "*Perjanjian kerja untuk waktu tertentu...*" dalam Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003, yang menyatakan:
- "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".*
4. Bahwa untuk memenuhi kualifikasi sebagaimana tersebut dalam paragraph II.1, dan II.2 tersebut di atas, maka para Pemohon uraikan hal-hal sebagai berikut:
- a) Bahwa Pemohon I adalah perseorangan warganegara Indonesia [bukti P-3] yang terdaftar sebagai Pekerja [bukti P-4] pada bagian magicglow sejak tanggal 6 Maret 2012 di PT. Internusa Food yang memproduksi berupa permen sejak tahun 1996 hingga sekarang, dengan perikatan perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dilakukan perpanjangan

sebanyak 11 kali, tanpa diberikan salinan perjanjian kerja, dan tanpa diikutsertakan menjadi peserta jaminan sosial kesehatan dan jaminan pensiun.

- b) Bahwa Pemohon II, Pemohon III dan Pemohon IV, masing-masing adalah perseorangan warga negara Indonesia [bukti P-3A, P-3B dan P-3C] yang terdaftar sebagai Pekerja [bukti P-4A, P-4B dan P-4C] pada bagian CP sejak tanggal 22 September 2015 di PT. Monysaga Prima yang memproduksi makanan dan minuman sejak tahun 1994 hingga sekarang, dengan perikatan perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dilakukan perpanjangan sebanyak 8 kali, tanpa diberikan salinan perjanjian kerja dan tidak diikutsertakan menjadi peserta jaminan sosial pensiun.
- c) Bahwa Pemohon V adalah perseorangan warga negara Indonesia [bukti P-3D] yang terdaftar sebagai Pekerja [bukti P-4D] pada bagian produksi sejak 7 Juli 2016 di PT. Yoon Young Shell Button yang memproduksi kancing sejak tahun 2015 hingga sekarang, dengan perikatan perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dilakukan perpanjangan sebanyak 3 kali, tanpa diberikan salinan perjanjian kerja, diberikan upah sebesar Rp1.033.215,- perdua minggu atau di bawah upah minimum yang berlaku sebesar Rp1.800.825,- perdua minggu, dan tanpa diikutsertakan menjadi peserta jaminan sosial ketenagakerjaan.
- d) Bahwa Pemohon VI adalah perseorangan warga negara Indonesia [bukti P-3E] yang terdaftar sebagai Pekerja [bukti P-4E] pada bagian Poles sejak 15 Maret 2015 di PT. Sungwon Button Indonesia yang memproduksi kancing sejak tahun 2006 hingga sekarang, dengan perikatan perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dilakukan perpanjangan sebanyak 5 kali, tanpa diberikan salinan perjanjian kerja, diberikan gaji pokok sebesar Rp2.760.000,- perbulan atau dibawah upah minimum yang berlaku sebesar Rp3.601.650,- perbulan, dan tanpa diikutsertakan menjadi peserta jaminan sosial kesehatan.
- e) Bahwa meskipun para Pemohon secara orang perseorangan tidak bertempat tinggal dalam satu daerah kota/kabupaten tertentu yang sama dan/atau tidak pula bekerja dalam satu perusahaan yang sama (kecuali Pemohon II, III dan IV), namun para Pemohon mempunyai hak untuk

mengedepankan diri dan kemampuannya dalam memperjuangkan hak-haknya sebagai tenaga kerja, yang senyatanya juga dimiliki oleh setiap pekerja/buruh lainnya, untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri para Pemohon sebagai bagian dari pembangunan masyarakat Indonesia seutuhnya, sebagaimana yang telah ditegaskan dalam Pasal 28C ayat (2) UUD 1945, yang berbunyi, "*Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa dan negaranya*".

- f) Bahwa sepanjang frasa "*Perjanjian kerja untuk waktu tertentu...*" dalam Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003, diberikan penjelasan yang berbunyi: "*Perjanjian kerja dalam ayat ini dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan*".

Menurut para Pemohon, Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003 beserta penjelasannya, yang hanya menjelaskan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan (Dinas Tenaga Kerja), belum memberikan jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil bagi para Pemohon.

Sebab, sejak para Pemohon melamar pekerjaan dan akhirnya diterima bekerja, para Pemohon oleh pengusaha langsung disodorkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu, padahal jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan yang dipersyaratkan untuk menerapkan perjanjian kerja waktu tertentu haruslah pekerjaan yang sekali selesai dalam waktu tertentu dan hanya boleh diperpanjang dan/atau diperbaharui satu kali. Faktanya, para Pemohon bukan saja tidak diberikan salinan perjanjian kerja, tetapi juga perjanjian kerja dilakukan perpanjangan berkali-kali, tidak adanya jaminan diberikan upah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, serta tidak dijadikan sebagai peserta jaminan sosial yang bersifat wajib yaitu jaminan sosial kesehatan dan ketenagakerjaan.

Walaupun dalam Penjelasan Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003, mengatur mengenai adanya pengaturan pencatatan perjanjian kerja untuk waktu tertentu ke Dinas Tenaga Kerja, senyatanya hal tersebut tidak dipatuhi oleh perusahaan tempat Para Pemohon bekerja. Sehingga, dengan tidak dicatatkannya perjanjian kerja tersebut, maka norma yang tertuang dalam

pasal, atau ayat, atau butir dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang telah dibuat dan ditanda-tangani para Pemohon, berpotensi bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan/atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dengan ketiadaan kewajiban sepanjang mengenai dicatatkannya perjanjian kerja untuk waktu tertentu ke instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan, dan tidak adanya pengaturan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan terhadap isi yang terkandung dalam pasal, atau ayat, atau butir dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu, maka berpotensi merugikan hak-hak para Pemohon yang telah dijamin dalam UU 13/2003.

- g) Bahwa apabila permohonan *a quo* dikabulkan, maka kerugian hak-hak konstitusional berupa tidak terjamin dan tidak terlindunginya hak-hak para Pemohon, yaitu diantaranya jaminan atas isi perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan/atau peraturan perundang-undangan yang berlaku, dapat tidak terjadi akibat adanya pengaturan kewajiban bagi pengusaha untuk mencatatkan perjanjian kerja, dan dengan disertai tindakan pemeriksaan atas perjanjian kerja yang dicatatkan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan.
- h) Bahwa berdasarkan uraian di atas, para Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) dalam pengujian permohonan *a quo*.

III. ALASAN-ALASAN PERMOHONAN

1. Bahwa diundangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sejak tanggal 25 Maret 2003, setidaknya telah mencabut 6 Ordonansi (*Staatsblad* Tahun 1887, 1925, 1926, 1936, 1939 dan 1949), yang merupakan produk kolonial dan menurut negara sebagai peraturan yang menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial.
2. Bahwa dalam Penjelasan Umum UU 13/2003, Pemerintah telah menegaskan sistem hukum ketenagakerjaan yang ingin dibangun adalah yang memberikan perlindungan (*protectif*) terhadap pekerja, sebagai pihak yang senantiasa akan berada pada posisi yang lemah yang karenanya pula dibutuhkan perlindungan

bagi mereka, termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja, dengan mengedepankan pengawasan ketenagakerjaan sebagai peran negara dalam menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

3. Bahwa posisi pekerja yang selalu berada pada pihak yang menginginkan pekerjaan, maka bagi pekerja, mendapatkan pekerjaan merupakan hal yang lebih penting dari pada hak atas kebebasan berkontrak. Sehingga, kebebasan tersebut telah sangat dibatasi oleh campur tangannya negara dalam bentuk peraturan perundang-undangan yang bermaksud melindungi pekerja sebagai akibat kedudukan pekerja yang lemah dibanding pengusaha.
4. Bahwa para Pemohon mendalilkan Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003, haruslah dinyatakan konstitusional bersyarat terhadap ketentuan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. Bahwa Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003, berbunyi:

“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”.*

Kemudian dalam Penjelasan Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003, dinyatakan:

“Perjanjian kerja dalam ayat ini dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan”.

- b. Bahwa Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, menyatakan:

“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”.

- c. Bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan-pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan

pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu (sementara), dengan waktu penyelesaian paling lama 3 tahun, bersifat musiman, atau berhubungan dengan produk baru. Tidak terpenuhinya syarat dibuatnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut, akan mengakibatkan perjanjian kerja waktu tertentu (pekerja kontrak) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (pekerja tetap), sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003.

- d. Bahwa Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 7/PUU-XII/2014 tanggal 4 November 2015, paragraph [3.17] alinea kedua, telah menegaskan pihak yang berwenang untuk menyatakan sebuah perjanjian kerja waktu tertentu demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah pegawai pengawas ketenagakerjaan. Adapun pertimbangan hukum Mahkamah Konstitusi selengkap berbunyi sebagai berikut:

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 dengan 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 penegakkan 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.

- e. Bahwa ketentuan Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003 beserta penjelasannya, hanya mengatur dicatatkannya perjanjian kerja untuk waktu tertentu ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, telah menimbulkan persoalan.
- Siapakah pihak yang mencatatkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang telah ditanda-tangani bersama pekerja dan pengusaha ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan?
 - Apakah akibat hukum dari tidak dicatatkannya perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang telah ditanda-tangani bersama pekerja dan pengusaha ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan?
 - Apakah dengan telah dicatatkannya perjanjian kerja untuk waktu tertentu di instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, maka isi dalam perjanjian kerja dimaksud telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku?
- f. Bahwa para Pemohon, pada kenyataannya selama bekerja bertahun-tahun tidak pernah diberikan salinan perjanjian kerja untuk waktu tertentu oleh pengusaha. Para Pemohon hanya diminta untuk menandatangani draft perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang telah dibuat oleh pengusaha. Bahkan terkadang, para Pemohon tidak diberi kesempatan membaca seluruh isi perjanjian kerja untuk waktu tertentu, dengan alasan

masih banyak pekerja lain yang menunggu untuk diminta menandatangani perjanjian kerja tersebut.

- g. Bahwa Pemohon I dan Pemohon IV, pernah mendatangi instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat (incasu: Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara dan Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi), untuk mengetahui, apakah perjanjian kerja waktu tertentu yang telah ditanda-tanganinya, telah dicatatkan sesuai Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003 beserta penjelasannya. Namun setelah diteliti, pengusaha tempat Pemohon I dan Pemohon IV bekerja tidak pernah mencatatkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang telah ditandatangani.
- h. Bahwa dengan tidak dicatatkannya perjanjian kerja untuk waktu tertentu para Pemohon ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat, maka para Pemohon tidak mendapatkan kepastian hukum, apakah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang telah ditanda-tanganinya, telah sesuai dengan syarat-syarat pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu dalam Pasal 54 ayat (1), ayat (2), Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) UU 13/2003.
- i. Bahwa apabila para Pemohon mempertanyakan kepada pengusahanya, apakah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang telah ditanda-tangani bersama, sudah atau belum dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, atau mempertanyakan apakah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang telah ditanda-tanganinya telah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku?
Maka para Pemohon sebagai pekerja yang posisi tawar ekonominya lemah dibandingkan pengusaha, dapat dipastikan akan kehilangan pekerjaannya. Sehingga menjadi tidak terjamin dan terlindunginya bagi pekerja yang hendak meminta haknya untuk mendapatkan kepastian hukum yang adil, justru kehilangan pekerjaan satu-satunya yang merupakan hak konstitusional yang ia miliki.
- j. Bahwa pada praktiknya yang para Pemohon ketahui, bentuk pencatatan perjanjian kerja untuk waktu tertentu di instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, hanyalah berupa administrasi umum, yaitu

perjanjian kerja waktu tertentu yang telah ditanda-tangani oleh pengusaha dan pekerja diberikan cap basah dan diparaf oleh pegawai pada bidang syarat-syarat kerja (syaker) di instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan (*incasu* Dinas Tenaga Kerja).

Tindakan administrasi tersebut, yang memberikan cap basah pada setiap lembar perjanjian kerja waktu tertentu, melahirkan keragu-raguan, sepanjang mengenai apakah dengan pemberian stempel basah dan di paraf oleh pegawai instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, isi pada pasal, ayat atau butir yang termuat dalam perjanjian kerja waktu tertentu telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku?

Setidaknya anggapan telah sahnya perjanjian kerja waktu tertentu sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, akibat telah dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, telah terjadi dalam sengketa antara PT. Securido Packtama Indonesia dengan Wenni Lestari di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, sebagaimana termuat dalam Putusan Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn tanggal 4 Mei 2017 angka 4 halaman 7 [bukti P-5], yang berbunyi:

Bahwa kontrak baru yang didalilkan oleh Penggugat pada bagian posita angka 3 adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 146/HRD/PKWT P.4/VI/2016 yang ditanda tangani bersama antara Penggugat dengan Tergugat pada 14-06-2016 dan telah dicatatkan pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan, oleh karena itu harus dinyatakan sah dan mengikat kedua belah pihak.

- k. Bahwa berdasarkan Pasal 11 dan Pasal 13 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1753) [bukti P-6], pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan pemeriksaan ke perusahaan-perusahaan dalam rangka melakukan pengawasan terhadap penegakkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, khususnya penerapan perjanjian kerja waktu tertentu, hanya dilakukan sesuai dengan rencana kerja dan berdasarkan

pengaduan, tidak termasuk akibat dari adanya pencatatan perjanjian kerja untuk waktu tertentu.

5. Bahwa untuk memberikan perlindungan dan kepastian hukum atas penegakkan syarat-syarat pembuatan perjanjian kerja untuk waktu tertentu, telah mendorong Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta dan Pemerintah Kabupaten Karawang bersama Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Karawang, untuk mengatur kewajiban bagi pengusaha mencatatkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dalam Peraturan Gubernur dan Peraturan Daerah, namun tentu saja hanya berlaku bagi daerah tersebut dan senyatanya tidak mengatur pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan terhadap perjanjian kerja yang dicatatkan pengusaha.

Diantaranya dalam Pasal 24 Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 9 Tahun 2007 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pendaftaran serta Pelaksanaan Perjanjian Kerja (Berita Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Tahun 2007 Nomor 11) [bukti P-7], dan Pasal 44 ayat (1) Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 1 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Kabupaten Karawang Tahun 2011 Nomor 1 Seri E) [bukti P-8].

6. Bahwa dengan mempertimbangkan ketentuan Pasal 53 UU 13/2003, yang menyatakan segala hal (termasuk biaya) bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja menjadi tanggung jawab pengusaha, maka pihak yang mencatatkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan adalah pengusaha.
7. Bahwa apabila setiap perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dimaksud dalam Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003 beserta penjelasannya, bersifat wajib dicatatkan oleh pengusaha ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, maka akibat hukum dari tidak dilaksanakannya kewajiban untuk mencatatkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang merupakan bagian dari Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003 beserta penjelasannya, maka perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak dicatatkan demi hukum

menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003.

8. Bahwa oleh karena Mahkamah Konstitusi, telah memberikan penegasan tentang terhadap siapa yang berwenang untuk menentukan terpenuhi atau tidaknya persyaratan untuk membuat perjanjian kerja, yaitu pegawai pengawas ketenagakerjaan. Maka seharusnya pegawai pengawas ketenagakerjaan berwenang untuk melakukan pemeriksaan atas telah terpenuhinya atau belum sepanjang syarat subjektif dan objektif yang telah ditentukan dalam membuat perjanjian kerja untuk waktu tertentu, sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Pasal 54 ayat (1), ayat (2), Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) UU 13/2003.
9. Bahwa mempertimbangkan alasan-alasan diatas, maka dengan ketiadaan pengaturan kewajiban pengusaha untuk mencatatkan perjanjian kerja waktu tertentu, dan pemeriksaan perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dicatatkan pengusaha oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan, telah menimbulkan ketidakpastian hukum (*legal uncertainty*). Oleh karenanya, permohonan para Pemohon beralasan menurut hukum dan mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Konstitusi, agar sepanjang 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.*

IV. PETITUM

Berdasarkan seluruh uraian di atas, para Pemohon memohon kiranya Yang Mulia Majelis Hakim Konstitusi berkenan memutuskan dengan amar putusan sebagai berikut:

- Mengabulkan permohonan para Pemohon untuk seluruhnya.

- Frasa “*Perjanjian kerja untuk waktu tertentu...*” dalam Pasal 59 ayat (1) 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 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “*Perjanjian kerja untuk waktu tertentu wajib dicatatkan oleh pengusaha ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, yang terlebih dahulu dilakukan pemeriksaan atas terpenuhi atau tidaknya syarat-syarat pembuatan perjanjian kerja dimaksud oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan*”.
- Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.

Atau,

Apabila Yang Mulia Majelis Hakim Konstitusi berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

[2.2] Menimbang bahwa untuk menguatkan dalilnya, Pemohon mengajukan alat bukti surat/tulisan yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-8 sebagai berikut:

1. Bukti P-1 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Bukti P-2 : Fotokopi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
3. Bukti P-3 : Fotokopi Kartu Tanda Penduduk Pemohon Abdul Hakim;
4. Bukti P-3A : Fotokopi Kartu Tanda Penduduk Pemohon Romi Andriyan Hutagaol;
5. Bukti P-3B : Fotokopi Kartu Tanda Penduduk Pemohon Budi Oktariyan;

6. Bukti P-3C : Fotokopi Kartu Tanda Penduduk Pemohon Mardani;
7. Bukti P-3D : Fotokopi Kartu Tanda Penduduk Pemohon Tarsan;
8. Bukti P-3E : Fotokopi Kartu Tanda Penduduk Pemohon Supriyanto;
9. Bukti P-4 : Fotokopi Kartu Tanda Karyawan Pemohon Abdul Hakim;
10. Bukti P-4A : Fotokopi Slip Gaji Pemohon Romi Andriyan Hutagaol;
11. Bukti P-4B : Fotokopi Slip Gaji Pemohon Budi Oktariyan;
12. Bukti P-4C : Fotokopi Slip Gaji Pemohon Mardani;
13. Bukti P-4D : Fotokopi Slip Gaji Pemohon Tarsan;
14. Bukti P-4E : Fotokopi Slip Gaji Pemohon Supriyanto;
15. Bukti P-5 : Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn tanggal 4 Mei 2017 antara PT. Securido Packtama Indonesia melawan Wenni Lestari;
16. Bukti P-6 : Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1753);
17. Bukti P-7 : Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 9 Tahun 2007 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pendaftaran serta Pelaksanaan Perjanjian Kerja (Berita Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Tahun 2007 Nomor 11);
18. Bukti P-8 : Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 1 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Kabupaten Karawang Tahun 2011 Nomor 1 Seri E).

[2.3] Menimbang bahwa untuk mempersingkat uraian dalam putusan ini, segala sesuatu yang terjadi di persidangan cukup ditunjuk dalam berita acara persidangan, yang merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan 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), dan 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 1945;

[3.2] Menimbang bahwa oleh karena permohonan Pemohon adalah pengujian konstitusionalitas norma undang-undang, *in casu* Pasal 59 ayat (1) 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 13/2003) terhadap UUD 1945, maka Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*;

Kedudukan Hukum (*Legal Standing*) Pemohon

[3.3] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 51 ayat (1) UU MK beserta Penjelasannya, yang dapat mengajukan permohonan pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945 adalah mereka yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya yang diberikan oleh UUD 1945 dirugikan oleh berlakunya suatu undang-undang, yaitu:

- a. perorangan warga negara Indonesia (termasuk kelompok orang yang mempunyai kepentingan sama);

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

Dengan demikian, Pemohon dalam pengujian undang-undang terhadap UUD1945 harus menjelaskan dan membuktikan terlebih dahulu:

- a. kedudukannya sebagai Pemohon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK;
- b. ada tidaknya kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang diberikan oleh UUD 1945 yang diakibatkan oleh berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian dalam kedudukan sebagaimana dimaksud pada huruf a.

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

- a. adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional para Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
- b. hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut oleh para 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 dengan 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 ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU MK dan syarat-syarat kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional

sebagaimana diuraikan di atas, selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan kedudukan hukum (*legal standing*) Pemohon sesuai dengan uraian para Pemohon dalam permohonannya beserta bukti-bukti yang relevan;

[3.6] Menimbang bahwa para Pemohon mendalilkan sebagai perseorangan warga negara Indonesia yang terdaftar sebagai pekerja pada perusahaan, yaitu Pemohon I pada PT. Internusa Food, Pemohon II, Pemohon III dan Pemohon IV pada PT. Monysaga Prima, Pemohon V pada PT. Yoon Young Shell Button, serta Pemohon VI pada PT. Sungwoon Button Indonesia dengan perikatan kerja untuk waktu tertentu. Bahwa para Pemohon mendalilkan dirugikan dengan adanya norma Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003 beserta Penjelasannya, dengan alasan yang pada pokoknya sebagai berikut:

[3.6.1] Bahwa menurut para Pemohon, Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003 beserta penjelasannya, yang hanya menjelaskan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan (Dinas Tenaga Kerja), belum memberikan jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil bagi para Pemohon. Sebab, sejak para Pemohon melamar pekerjaan dan akhirnya diterima bekerja, para Pemohon oleh pengusaha langsung disodorkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu, padahal jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan yang dipersyaratkan untuk menerapkan perjanjian kerja waktu tertentu haruslah pekerjaan yang sekali selesai dalam waktu tertentu dan hanya boleh diperpanjang dan/atau diperbaharui satu kali. Faktanya, para Pemohon bukan saja tidak diberikan salinan perjanjian kerja, tetapi juga perjanjian kerja dilakukan perpanjangan berkali-kali, tidak adanya jaminan diberikan upah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, serta tidak dijadikan sebagai peserta jaminan sosial yang bersifat wajib yaitu jaminan sosial kesehatan dan ketenagakerjaan.

[3.6.2] Bahwa walaupun dalam Penjelasan Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003, mengatur mengenai adanya pengaturan pencatatan perjanjian kerja untuk waktu tertentu ke Dinas Tenaga Kerja, senyatanya hal tersebut tidak dipatuhi oleh perusahaan tempat para Pemohon bekerja. Sehingga, dengan tidak dicatatkannya perjanjian kerja tersebut, maka norma yang tertuang dalam pasal, atau ayat, atau butir dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang telah dibuat dan ditanda-

tangani para Pemohon, berpotensi bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan/atau peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan ketiadaan kewajiban sepanjang mengenai dicatatkannya perjanjian kerja untuk waktu tertentu ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, dan tidak adanya pengaturan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan terhadap isi yang terkandung dalam pasal, atau ayat, atau butir dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu, maka berpotensi merugikan hak-hak para Pemohon yang telah dijamin dalam UU 13/2003.

[3.6.3] Bahwa, apabila permohonan *a quo* dikabulkan, maka kerugian hak-hak konstitusional berupa tidak terjamin dan tidak terlindunginya hak-hak para Pemohon, yaitu diantaranya jaminan atas isi perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan/atau peraturan perundang-undangan yang berlaku, dapat tidak terjadi akibat adanya pengaturan kewajiban bagi pengusaha untuk mencatatkan perjanjian kerja, dan dengan disertai tindakan pemeriksaan atas perjanjian kerja yang dicatatkan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan.

[3.7] Menimbang bahwa setelah memeriksa dengan saksama uraian permohonan dan dalil-dalil yang dikemukakan para Pemohon, bukti-bukti yang diajukan berkait dengan kedudukan hukum (*legal standing*) para Pemohon, menurut Mahkamah para Pemohon telah membuktikan sebagai warga negara Indonesia yang merupakan para pekerja atau karyawan pada suatu perusahaan yang terikat dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Norma yang diajukan untuk diuji adalah norma dalam undang-undang ketenagakerjaan yaitu Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003 beserta Penjelasan yang pada pokoknya mengatur mengenai syarat-syarat PKWT. Dengan demikian, menurut Mahkamah, terlepas dari konstitusionalitas norma *a quo* yang harus dibuktikan terlebih dahulu pada pokok perkara, terdapat hubungan sebab akibat antara kerugian atau potensi kerugian yang dialami para Pemohon dengan norma yang diajukan untuk diuji dan para Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan *a quo*.

Bahwa berdasarkan seluruh uraian pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah berpendapat para Pemohon mempunyai kedudukan hukum (*legal*

standing) selaku para Pemohon dalam permohonan pengujian Undang-Undang *a quo*;

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

POKOK PERMOHONAN

[3.9] Menimbang bahwa sebelum mempertimbangkan lebih jauh perihal pokok permohonan para Pemohon, Mahkamah memandang perlu untuk menegaskan bahwa oleh karena persoalan yang dimohonkan pengujian konstitusionalnya dalam permohonan *a quo* telah cukup jelas maka dengan berpijak pada ketentuan Pasal 54 UU MK Mahkamah berpendapat tidak terdapat urgensi untuk meminta keterangan Presiden, DPR, DPD, atau MPR berkait dengan substansi permohonan *a quo*.

[3.10] Menimbang bahwa para Pemohon pada pokoknya mengajukan permohonan pengujian konstitusionalitas Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003, yang menyatakan:

“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*
- c. paling lama 3 (tiga) tahun;*
- d. pekerjaan yang bersifat musiman; atau*
- e. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.”*

Menurut para Pemohon, norma *a quo* bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 dengan alasan yang pada pokoknya sebagai berikut:

- 1) Menurut para Pemohon, ketentuan Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003 beserta penjelasannya, hanya mengatur dicatatkannya perjanjian kerja untuk waktu tertentu ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, telah menimbulkan persoalan karena tidak menentukan mengenai siapakah pihak

yang mencatatkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang telah ditandatangani bersama pekerja dan pengusaha ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, akibat hukum dari tidak dicatatkannya perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang telah ditandatangani bersama pekerja dan pengusaha ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, serta apakah dengan telah dicatatkannya perjanjian kerja untuk waktu tertentu di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, maka isi dalam perjanjian kerja dimaksud telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku?

- 2) Bahwa dengan tidak dicatatkannya perjanjian kerja untuk waktu tertentu para Pemohon ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat, maka para Pemohon tidak mendapatkan kepastian hukum, apakah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang telah ditandatanganinya, telah sesuai dengan syarat-syarat pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu dalam Pasal 54 ayat (1), ayat (2), Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) UU 13/2003.
- 3) Bahwa menurut para Pemohon, Mahkamah Konstitusi telah memberikan penegasan tentang siapa yang berwenang untuk menentukan terpenuhi atau tidaknya persyaratan untuk membuat perjanjian kerja, yaitu pegawai pengawas ketenagakerjaan. Oleh karena itu, seharusnya pegawai pengawas ketenagakerjaan berwenang untuk melakukan pemeriksaan atas telah terpenuhinya atau belum terpenuhinya syarat subjektif dan objektif yang telah ditentukan dalam membuat perjanjian kerja untuk waktu tertentu, sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Pasal 54 ayat (1), ayat (2), Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) UU 13/2003.
- 4) Menurut para Pemohon, ketiadaan pengaturan kewajiban pengusaha untuk mencatatkan perjanjian kerja waktu tertentu dan pemeriksaan perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dicatatkan pengusaha oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan telah menimbulkan ketidakpastian hukum (*legal uncertainty*). Oleh karenanya, menurut para Pemohon, seharusnya sepanjang 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 di bidang ketenagakerjaan, yang terlebih dahulu dilakukan pemeriksaan atas terpenuhi atau tidaknya syarat-syarat pembuatan perjanjian kerja dimaksud oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

[3.11] Menimbang bahwa setelah memeriksa secara saksama permohonan para Pemohon, Mahkamah mempertimbangkan sebagai berikut:

[3.11.1] 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 dipkerjakannya 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 mempekerjakan 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 KUHPerdara, 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.*"

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.

Sementara itu, dalam kaitan dengan frasa “**demi hukum**” tersebut, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014, bertanggal 4 November 2015, telah mempertimbangkan frasa dimaksud sebagaimana tertuang dalam amar putusan dimaksud sebagai berikut:

“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”;*

Dengan demikian, merujuk Putusan Mahkamah Konstitusi di atas, dengan tidak terpenuhinya syarat-syarat perjanjian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003, termasuk tidak dicatatkannya PKWT oleh pengusaha pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, berakibat sebagaimana dimaksud oleh Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut di atas. Oleh karena itu, esensi kekhawatiran para Pemohon bahwa dengan tidak dinilainya substansi PKWT oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan serta tidak adanya sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha terhadap Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003 tersebut sesungguhnya telah terjawab oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014. Jadi, Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003 tidak menimbulkan adanya ketidakpastian hukum sebagaimana didalilkan oleh para Pemohon sehingga norma Undang-Undang *a quo* tidak bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.

[3.11.2] 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 KUHPerdara, 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.

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 konstiusionalitas 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 di atas. Adapun sengketa ketenagakerjaan lainnya merupakan kewenangan dari pengadilan yang berwenang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

[3.12] Menimbang bahwa berdasarkan seluruh uraian pertimbangan di atas, menurut Mahkamah permohonan para Pemohon tidak 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 untuk mengajukan permohonan *a quo*;
- [4.3] Pokok permohonan tidak 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,

Menolak permohonan para Pemohon untuk seluruhnya.

Demikian diputus dalam Rapat Permusyawaratan Hakim yang dihadiri oleh sembilan Hakim Konstitusi yaitu Anwar Usman selaku Ketua merangkap Anggota, Aswanto, Wahiduddin Adams, Suhartoyo, Saldi Isra, Arief Hidayat, I Dewa Gede Palguna, Maria Farida Indrati, dan Manahan M.P Sitompul, masing-masing sebagai Anggota, pada hari **Kamis**, tanggal **dua puluh empat**, bulan **Mei**, tahun **dua ribu delapan belas**, yang diucapkan dalam Sidang Pleno Mahkamah Konstitusi terbuka untuk umum pada hari **Kamis**, tanggal **tiga puluh satu**, bulan **Mei**, tahun **dua ribu delapan belas**, selesai diucapkan **pukul 13.52 WIB**, oleh sembilan Hakim Konstitusi yaitu Anwar Usman selaku Ketua merangkap Anggota, Aswanto, Wahiduddin Adams, Suhartoyo, Arief Hidayat, Maria Farida Indrati, I Dewa Gede Palguna, Saldi Isra, dan Manahan M.P Sitompul, masing-masing

sebagai Anggota, dengan didampingi oleh Ery Satria Pamungkas sebagai Panitera Pengganti, serta dihadiri oleh para Pemohon/Kuasanya, Presiden atau yang mewakili, dan Dewan Perwakilan Rakyat atau yang mewakili.

KETUA,

ttd.

Anwar Usman

ANGGOTA-ANGGOTA,

ttd.

ttd.

Aswanto

Wahiduddin Adams

ttd.

ttd.

Suhartoyo

Arief Hidayat

ttd.

ttd.

Maria Farida Indrati

I Dewa Gede Palguna

ttd.

ttd.

Saldi Isra

Manahan MP Sitompul

PANITERA PENGGANTI,

ttd.

Ery Satria Pamungkas

**MAHKAMAH KONSTITUSI
REPUBLIK INDONESIA**