

PERKEMBANGAN PENGATURAN TENTANG PERUBAHAN STATUS HUBUNGAN KERJA DI INDONESIA

Oleh:

AYU PUSPASARI

Pengajar UP. MPK Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang
Jalan Srijaya Negara Bukit Besar Palembang 30139 Telp: 0711-353414
Fax: 0711-355918 Email: ayupuspa1974@gmail.com No HP: 082177950000

ABTSRAK

Pengaturan tentang perubahan status hubungan kerja di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003), yaitu Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4). Menurut ketiga ketentuan itu, jika hubungan kerja tidak memenuhi syarat yang ditentukan dalam UU No. 13 Tahun 2003, maka demi hukum berubah statusnya. Frasa “demi hukum” tersebut berakibat pada perubahan status hubungan kerja secara otomatis atau dengan sendirinya berubah. Dalam perkembangannya, pengaturan tentang perubahan status hubungan kerja di dalam UU No. 13 Tahun 2003 diajukan uji materil ke Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. Di dalam Putusannya Nomor 7/PUU-XII/2014, Mahkamah membatalkan Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003. Setelah adanya putusan tersebut, maka pengaturan tentang perubahan status hubungan kerja terjadi perubahan. Ketika hubungan kerja tidak memenuhi syarat yang ditentukan, perubahan status tidak terjadi secara otomatis atau tidak terjadi dengan sendirinya.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hukum dan masyarakat merupakan satu kesatuan yang tak terpisahkan, sehingga ada adagium yang dikemukakan oleh Cicero "*Ibius Ubi Societis*", di mana ada hukum di situ ada masyarakat. Hukum dibutuhkan oleh masyarakat agar kehidupannya berlangsung dengan tertib dan damai. Oleh karena itulah, segala bidang kehidupan manusia di masyarakat diatur oleh hukum termasuk di bidang ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia saat ini adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (disingkat UU No. 13 Tahun 2003).

UU No. 13 Tahun 2003 sebagai hukum yang berlaku untuk mengatur segala hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan, sehingga disebut pula sebagai hukum positif. Munculnya undang-undang ini adalah untuk menggantikan peraturan hukum (peraturan perundang-undangan) di bidang ketenagakerjaan sebelumnya karena dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan sebagaimana disebutkan dalam konsiderans menimbang huruf e.¹ Jadi,

secara sosiologis pembentukan UU No. 13 Tahun 2003 adalah untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan.

Adapun yang dimaksud dengan ketenagakerjaan sesuai dengan Pasal 1 angka 1 UU No. 13 Tahun 2003 adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dengan demikian, sangat jelas bahwa UU No. 13 Tahun 2003 sebagai hukum positif di dalamnya mengatur segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja baik pada waktu sebelum, selama maupun sesudah masa kerja.

Dalam perjalanannya, ada ketentuan di dalam UU No. 13 Tahun 2003 yang dianggap tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan sehingga diadakan uji materil ke Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia (disingkat MK).² Ketentuan yang diajukan uji materil, yaitu Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003. Alasan pemohon mengajukan ujian materil atas ketentuan tersebut karena tidak memberikan jaminan hukum untuk mendapatkan pengakuan status hubungan

¹ Selengkapnya rumusan konsiderans menimbang huruf a UU No. 13 Tahun 2003 yaitu "Bahwa beberapa undang-undang di bidang ketenagakerjaan dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan, oleh karena itu perlu dicabut dan/atau ditarik kembali".

² Pihak yang mengajukan permohonan uji materil ke MK yaitu M. Komarudin (Pemohon I), Agus Humaedi Abdilah (Pemohon II), Wahidin (Pemohon III), Rian Adriansyah (Pemohon IV), Nurman Saleh (Pemohon V), Siti Nurhasanah (Pemohon VI), Anwarudin (Pemohon VII), Tina Martina Fajrin (Pemohon VIII).

kerja dari perusahaan pemberi kerja sehingga berakibat hilangnya perlindungan dan kepastian hukum yang merupakan hak-hak konstitusional pemohon.

Kemudian MK di dalam putusannya Nomor 7/PUU-XII/2014 menyatakan Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (disingkat UUD 1945). Putusan MK bersifat final dan mengikat sehingga tidak dapat diganggu gugat dengan upaya hukum apapun. Sejak MK mengucapkan putusannya itu, maka langsung mempunyai kekuatan mengikat secara hukum. Artinya ketentuan Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 tidak berlaku lagi untuk menentukan perubahan status hubungan kerja.

Dengan adanya putusan MK Nomor 7/PUU-XII/2014, maka telah terjadi perkembangan pengaturan mengenai status hubungan kerja dari perusahaan pemberi kerja. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk membahas perkembangan pengaturan mengenai status hubungan kerja dari perusahaan pemberi kerja setelah adanya putusan MK. Kajian ini penting dilakukan untuk mendapatkan gambaran atas aturan mengenai status hubungan kerja dari perusahaan pemberi kerja yang saat ini berlaku di Indonesia.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam tulisan ini adalah:

1. Bagaimana pengaturan perubahan status hubungan kerja sebelum adanya Putusan MK Nomor 7/PUU-XII/2014?.
2. Bagaimana pengaturan perubahan status hubungan kerja setelah adanya Putusan MK Nomor 7/PUU-XII/2014?.

PEMBAHASAN

A. Pengaturan Peralihan Status Hubungan Kerja Sebelum Ada Putusan MK Nomor 7/PUU-XII/2014

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian di mana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah; dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.³ Menurut Adrian Sutedi, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.⁴ Pengertian hubungan kerja yang dinyatakan oleh Adrian Sutedi itu sama

³ Lalu Husni, *Hubungan Kerja*, dalam Zainal Asikin (Ed), *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, RajaGrafindo Persada, 2004, hal. 65.

⁴ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika, 2009, hal. 45.

dengan bunyi Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003, yaitu hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Jadi, hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha (pemberi kerja). Menurut Ari Subiandini Gultom, hubungan kerja hendaknya menunjukkan kedudukan kedua belah pihak yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban pekerja terhadap pengusaha serta hak-hak dan kewajiban pengusaha terhadap pekerja di dalam melakukan pekerjaan⁵. Hubungan kerja itu terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha seperti yang dimaksud dalam Pasal 50 UU No. 13 Tahun 2003. Hal ini berarti hubungan kerja tidak akan terjadi kalau tidak ada perjanjian kerja.

Sehubungan dengan terjadinya perjanjian kerja Imam Soepomo juga menyatakan, bahwa hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian di mana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah pada

pihak lainnya.⁶ Dalam pengertian hubungan kerja, terkandung arti bahwa pihak buruh dalam melakukan pekerjaan berada di bawah pimpinan pihak lain yang disebut

majikan/pimpinan/pengusaha.⁷ Perjanjian kerja yang akan ditetapkan oleh buruh dan majikan tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan yang telah dibuat oleh majikan dengan serikat buruh yang ada pada perusahaannya. Demikian pula perjanjian kerja itu, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha.⁸

Perlu diketahui terlebih dahulu bahwa ketentuan perjanjian kerja yang ada dalam UU No. 13 Tahun 2003 merupakan bagian dari hubungan kerja atau ketenagakerjaan, bukan bagian dari hukum perjanjian, karena itu ketentuan perjanjian kerja bersifat memaksa, yaitu tidak dapat tidak diikuti. Artinya, ketentuan perjanjian kerja dalam hukum ketenagakerjaan tersebut wajib ditaati atau diikuti. Para pihak dalam perjanjian kerja tidak dapat membuat perjanjian kerja menyimpang dari ketentuan peraturan undang-undang ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan bersifat memaksa, yaitu tidak dapat dikesampingkan oleh para pihak dalam membuat perjanjian kerja karena perjanjian

⁵ Sri Subiandini Gultom, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, Jakarta, Hecca Mitra Utama, 2005, hal.31.

⁶ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika & Kajian Teori*, Bogor, Ghalia Indonesia, 2010, hal. 43.

⁷ *Ibid.*

⁸ Lalu Husni dalam Zainal Asikin (Ed), *loc.cit.*

kerja merupakan bagian dari hukum ketenagakerjaan, bukan bagian dari hukum perjanjian.⁹

Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.¹⁰ Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha terdiri atas hubungan kerja tetap dan hubungan kerja tidak tetap. Dalam hubungan kerja tetap, perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT), sedangkan dalam hubungan kerja tidak tetap antara pekerja/buruh dengan pengusaha didasarkan pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT).¹¹

Untuk perjanjian kerja waktu tertentu dapat beralih menjadi perjanjian kerja waktu tertentu jika tidak memenuhi ketentuan UU No. 13 Tahun 2003. Hal ini dengan jelas disebutkan dalam Pasal 59 ayat (7) UU No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi “Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1),

ayat(2), ayat (3), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu”. Jadi, peralihan perjanjian kerja untuk waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu terjadi secara otomatis karena di dalam ketentuan tertentu jelas disebut dengan frasa “demi hukum”. Peralihan perjanjian kerja itu berakibat juga pada perubahan hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha (pemberi kerja). Dengan terjadinya peralihan perjanjian kerja, maka hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha tidak lagi didasarkan pada perjanjian kerja untuk tertentu, tetapi didasarkan pada perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Di samping itu, dalam UU No. 13 Tahun 2003 juga ada dua lembaga hukum dalam hubungan kerja yang baru dikenal, yaitu perjanjian pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa pekerja/buruh.¹² Perjanjian pemborongan pekerjaan diatur dalam Pasal 64 dan Pasal 65 UU No. 13 Tahun 2003, sedangkan perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh diatur dalam Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003. Kedua perjanjian tersebut juga harus memenuhi ketentuan-ketentuan yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003. Jika perjanjian kerja dimaksud tidak memenuhi ketentuan dalam UU No. 13 Tahun 2003, maka berakibat pada beralihnya status hubungan kerja.

⁹ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2004, hal. 51.

¹⁰ Adrian Sutedi, *Lo. Cit.*

¹¹ *Ibid*, hal. 48.

¹² *Ibid*, hal. 54.

Pasal 65 ayat (8) UU No. 13 Tahun 2003 berbunyi “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”. Kemudian Pasal 66 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 berbunyi “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.” Sesuai dengan kedua ketentuan itu, maka peralihan status hubungan kerja terjadi secara otomatis karena adanya frasa “demi hukum”.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peralihan status hubungan kerja diatur dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003. Ketiga ketentuan itu secara jelas menentukan, bahwa peralihan hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha terjadi demi hukum. Frasa “demi hukum” mengakibatkan pada peralihan hubungan kerja secara otomatis. Dengan adanya frasa “demi hukum”, maka dengan sendirinya hubungan kerja beralih. Ketika perjanjian

pemborongan dibuat tidak memenuhi ketentuan dalam UU No. 13 Tahun 2003, maka dengan sendirinya pekerja/buruh hanya mempunyai hubungan kerja dengan pemberi kerja, tidak lagi mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha penerima pemborongan.

B. Pengaturan Perubahan Status Hubungan Kerja Setelah Adanya Putusan MK Nomor 7/PUU-XII/2014

Seperti diuraikan di bagian latar belakang masalah, bahwa pengaturan peralihan status hubungan kerja dalam UU No. 13 Tahun 2003 (Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (9)) telah dibatalkan oleh MK sebagaimana dicantumkan dalam putusannya Nomor 7/PUU-XII/2014. Putusan MK tersebut didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut:

Menimbang bahwa terhadap pertanyaan apakah frasa “demi hukum” yang terdapat dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), Pasal 66 ayat (4) UU No. 13/2003 bertentangan dengan UUD 1945?. Menurut Mahkamah, Mahkamah dalam pertimbangan hukum paragraf (3.12.3) dan paragraf (3.12.4) Putusan Nomor 96/PUU-XI/2013, bertanggal 7 Mei 2014 menyatakan:

“[3.12.3] Menimbang bahwa frasa “demi hukum” sebagaimana termaktud dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU 13/2003 merupakan suatu ketentuan undang-undang mengenai perubahan status yang terjadi dengan sendirinya yang

harus dilaksanakan oleh pihak-pihak dalam perjanjian perburuhan apabila terjadi keadaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam pasal-pasal tersebut. Perubahan status dimaksud adalah dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

[3.12.4] Menimbang bahwa dalam konteks perkara *a quo*, frasa “demi hukum” sebagaimana termaktub dalam norma Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU 13/2003 berkaitan dengan syarat yang harus dipenuhi dalam perubahan status dari PKWT menjadi PKWTT. Ketentuan mengenai syarat-syarat tersebut, justru merupakan jaminan kepastian hukum yang adil bagi para pihak dalam hubungan kerja dimaksud”.

Pertimbangan Mahkamah di atas selaras dengan keterangan Presiden yang menyatakan bahwa frasa “demi hukum” yang termuat dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), Pasal 66 ayat (4) UU No. 13/2003 bersifat langsung dapat dilaksanakan (mempunyai titel eksekutorial) atau berlaku dengan sendirinya. Berkenaan dengan hal tersebut, dikaitkan dengan sifat dari nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana telah dipertimbangkan dalam paragraf [3.16] sampai dengan paragraf [3.17] di atas, menurut Mahkamah, untuk menegakkan pelaksanaan ketentuan ketenagakerjaan serta memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi 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), Pasal 66 ayat (4) UU No. 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.”

Kemudian berdasarkan pertimbangannya tersebut di atas, MK memberikan amar putusan yang selengkapnya terurai di bawah ini:

1. Mengabulkan permohonan para pemohon;
 - 1.1. Frasa “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor

39, Tambahan Lembaga 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 Lembaga 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 Lembaga 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 Lembaga 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 Lembaga Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai “Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat:

- 1) Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan
- 2) Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai

pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan.”

1.6. Frasa “demi hukum” dalam Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat:

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

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

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa telah terjadi perubahan pengaturan tentang peralihan status hubungan kerja setelah ada Putusan MK Nomor 7/PUU-XII/2014. MK di dalam putusannya tersebut, telah membatalkan Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat(8), dan Pasal 66 ayat (4) UU No.13 Tahun 2003 karena memuat frasa “demi hukum” . Oleh karena itu, MK menyatakan ketiga pasal dalam UU No. 13 Tahun 2013 itu bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Dengan adanya putusan MK Nomor 7/PUU-XII/2014, maka beralihnya status hubungan kerja tidak lagi terjadi secara otomatis atau terjadi dengan sendirinya seperti yang diatur dalam UU No.13 Tahun 2003. Peralihan status hubungan kerja harus melalui proses tertentu dan meminta bantuan suatu lembaga tertentu.

Jika melihat pertimbangan majelis hakim MK di dalam putusannya Nomor 7/PUU-XII/2014 di atas, maka MK membatalkan Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat(8), dan Pasal 66 ayat (4) UU No.13 Tahun 2003 karena tidak mencerminkan nilai keadilan. Bagi MK pengaturan dalam UU No. 13 Tahun 2003 telah melanggar hak asasi manusia karena tidak memberikan perlindungan dan kepastian hukum yang adil (pekerja/buruh, pengusaha, dan pemberi pekerjaan). Hak asasi manusia itu telah dijamin dalam

Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”. Hal ini berarti MK lebih mengutamakan nilai keadilan daripada kepastian dalam hubungannya dengan aturan peralihan status hubungan kerja.

Sikap MK yang lebih mengutamakan keadilan selaras dengan teori prioritas baku atau teori tujuan hukum yang dinyatakan oleh Gustav Radbruch. Menurut Radbruch, di dalam hukum terdapat tiga unsure, yaitu keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum.¹³ Bagi Radbruch, ketiga unsur itu merupakan tujuan dari hukum secara bersama-sama, yaitu keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum. Radbruch menyadari bahwa di dalam kenyataan ketiga unsur sebagai tujuan hukum itu terjadi benturan atau ketegangan, sehingga harus digunakan asas prioritas, dimana prioritas pertama ialah keadilan, kemudian kemanfaatan, dan terakhir barulah kepastian hukum.¹⁴

KESIMPULAN

Berdasarkan pada pembahasan masalah yang diuraikan di atas, maka dapat ditarik pada kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaturan perubahan status hubungan kerja sebelum ada Putusan MK Nomor 7/PUU-

¹³Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum*, Bogor, Ghalia Indonesia, 2008, hal.67.

¹⁴*Ibid*, hal. 68

XII/2014 diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003, yaitu Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4). Menurut ketiga pasal tersebut, status hubungan kerja berubah secara otomatis karena adanya frasa “demi hukum”. Jika perjanjian kerja, perjanjian pemborongan, dan perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh tidak sesuai dengan UU No.13 Tahun, maka dengan sendirinya status hubungannya berubah.

2. Pengaturan perubahan status hubungan kerja setelah ada Putusan MK Nomor 7/PUU-XII/2014 mengalami perubahan. Dalam hal ini, perubahan status hubungan kerja tidak terjadi secara otomatis. Jika perjanjian kerja, perjanjian pemborongan, dan perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh tidak sesuai dengan UU Np. 13 Tahun 2003, maka pelaksanaan peralihan status hubungan kerja harus melalui suatu prosedur dan meminta bantuan dari lembaga tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

- Husni, Lalu, *Hubungan Kerja*, dalam Zainal Asikin (Ed), *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, RajaGrafindo Persada, 2004.
- Sutedi, Adrian, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika, 2009.

Gultom, Sri Subiandini, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, Jakarta, Hecca Mitra Utama, 2005.

Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika & Kajian Teori*, Bogor, Ghalia Indonesia, 2010.

Rusli, Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2004.

Ali, Achmad, *Menguak Tabir Hukum*, Bogor, Ghalia Indonesia, 2008.

Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 7/PUU-XII/2014.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.