



Asosiasi
Pengusaha
Indonesia



International
Labour
Organization

Buku Kompilasi Putusan Mahkamah Konstitusi

**tentang Uji Materi terhadap beberapa
pasal pada Undang-Undang No. 13
Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**



**Buku Kompilasi Putusan
Mahkamah Konstitusi**
tentang Uji Materi terhadap beberapa
pasal pada Undang-Undang No. 13
Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

KATA PENGANTAR

APINDO

Dalam upaya menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan demi kelangsungan perkembangan dunia usaha serta meningkatkan kesejahteraan bagi Pekerja/Buruh, termasuk perluasan lapangan kerja, APINDO berinisiatif untuk menerbitkan Buku Kompilasi Putusan Mahkamah Konstitusi tentang Uji Materi terhadap beberapa pasal pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Buku Kompilasi ini disusun sebagai sarana informasi terkait permasalahan ketenagakerjaan dan perkembangan peradilan konstitusi yang telah diputuskan Mahkamah Konstitusi. Dalam relasi pengusaha dengan pekerja, buku ini diharapkan memberikan kontribusi dalam Dialog Sosial sebagai referensi demi tercapainya persamaan persepsi antar para pelaku hubungan industrial di tingkat perusahaan saat menerapkan berbagai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Terbitnya buku ini juga diharapkan sebagai referensi bagi para praktisi hukum untuk mempelajari putusan-putusan peradilan konstitusi.

Pada kesempatan ini kami menyampaikan penghargaan kepada semua pihak khususnya ILO Jakarta dan Kedutaan Norwegia yang telah memberikan dukungan dalam penerbitan buku ini. Akhirnya, mudah-mudahan buku ini dapat memberikan manfaat besar bagi perkembangan kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia, serta bermanfaat secara hukum bagi tegaknya hukum dan keadilan di Indonesia.

Jakarta, Juni 2014

Sofjan Wanandi

Ketua Umum DPN APINDO

KATA PENGANTAR

ILO

Inisiatif dari Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) untuk mempublikasikan kumpulan putusan Mahkamah Konstitusi terkait dengan UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan hal yang sangat menggembirakan. Sejak diterbitkannya UU Ketenagakerjaan, banyak pihak yang telah mengajukan tinjauan yudisial ke Mahkamah Konstitusi terhadap beberapa pasal-pasal dalam Undang-undang tersebut. Karenanya, upaya yang dilakukan oleh Apindo, untuk mengumpulkan putusan-putusan Mahkamah Konstitusi dan membuatnya dalam satu terbitan patut dihargai, karena buku ini bisa memudahkan semua pihak yang berkepentingan untuk melihat dan merujuk UU Ketenagakerjaan secara terbaru dan komprehensif.

Kantor Perburuhan Internasional (ILO) di Jakarta senantiasa berkomitmen untuk terus mendukung konstituen utamanya, organisasi pengusaha, organisasi pekerja dan pemerintah dalam melaksanakan UU Ketenagakerjaan sejalan dengan prinsip-prinsip yang terkandung dalam standar perburuhan internasional. Untuk ILO, membantu penerbitan buku ini merupakan salah satu cara mendukung konstituennya untuk lebih memahami peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sehingga pelaksanaannya bisa berjalan dengan baik.

Untuk membantu penerbitan buku ini, ILO telah mendapatkan dukungan dari Kedutaan Norwegia yang bersama-sama dengan ILO terus memberikan dukungannya bagi pengusaha, pekerja, serta pemerintah dalam menciptakan sistem ketenagakerjaan dan hubungan industrial yang semakin baik di Indonesia.

Kami berharap bahwa buku ini akan menjadi rujukan yang berguna bagi semua pihak.

Jakarta, Januari 2014

Peter van Rooij

Direktur ILO untuk Indonesia dan Timor Leste

Daftar Isi

Kata Pengantar - Apindo	3
Kata Pengantar ILO	5
Putusan 96/PUU-XI/2013	9
Putusan 69/PUU-XI/2013	149
Putusan 100/PUU-X/2012	203
Putusan 82/PUU-X/2012	271
Putusan 9/PUU-X/2012	297
Putusan 70/PUU-IX/2011	283
Putusan 58/PUU-IX/2011	431
Putusan 37/PUU-IX/2011	459
Putusan 27/PUU-IX/2011	501
Putusan 19/PUU-IX/2011	551
Putusan 115/PUU-VII/2009	613
Putusan 012/PUU-I/2003	671

**PUTUSAN
96/PUU-XI/2013**



PUTUSAN
Nomor 96/PUU-XI/2013

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:

- [1.2]**
- | | |
|----------------------|---|
| 1. Nama | : Sofjan Wanandi |
| Tempat/Tanggal Lahir | : Sawah Lunto, 3 Maret 1941 |
| Pekerjaan | : Ketua Umum APINDO |
| Alamat | : Gedung Permata Kuningan, Lantai 10,
Jalan Kuningan Mulia Kavling 9C,
Guntur, Setiabudi, Jakarta |
| 2. Nama | : Suryadi Sasmita |
| Tempat/Tanggal Lahir | : Jakarta, 12 April 1948 |
| Pekerjaan | : Sekretaris Jenderal APINDO |
| Alamat | : Gedung Permata Kuningan, Lantai 10,
Jalan Kuningan Mulia Kavling 9C,
Guntur, Setiabudi, Jakarta |

Dalam hal ini berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 26 September 2013 memberi kuasa kepada **Dra. Endang Susilowati, S.H., M.H.** dan **Ibrahim Sumantri, S.H., M.Kn.**, Advokat dari Kantor Hukum Ibrahim Sumantri, S.H. & Rekan, yang beralamat di Ruko Graha Islamic Nomor 5E, Jalan Mawaddah Raya, Islamic, Kelapa Dua, Tangerang, baik bersama-sama atau sendiri-sendiri bertindak untuk dan atas nama pemberi kuasa;

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



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

- [1.3]** Membaca permohonan Pemohon;
Mendengar keterangan Pemohon;
Mendengar dan membaca keterangan Presiden;
Mendengar keterangan Dewan Perwakilan Rakyat;
Mendengar dan membaca keterangan para Pihak Terkait;
Mendengar keterangan ahli Pemohon dan para Pihak Terkait serta saksi para Pihak Terkait;
Memeriksa bukti surat/tulisan Pemohon dan para Pihak Terkait;
Membaca kesimpulan Pemohon, Presiden, dan para Pihak Terkait.

2. DUDUK PERKARA

[2.1] Menimbang bahwa Pemohon telah mengajukan permohonan dengan surat permohonan bertanggal 29 Oktober 2013, yang diterima Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Kepaniteraan Mahkamah) pada tanggal 29 Oktober 2013 berdasarkan Akta Penerimaan Berkas Permohonan Nomor 556/PAN.MK/2013 dan telah dicatat dalam Buku Registrasi Perkara Konstitusi pada tanggal 11 November 2013 dengan Nomor 96/PUU-XI/2013, yang telah diperbaiki dan diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 9 Desember 2013, pada pokoknya menguraikan hal-hal sebagai berikut:

A. KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI

Bahwa Pemohon mengajukan permohonan *a quo* kepada Mahkamah Konstitusi dikarenakan Mahkamah Konstitusi merupakan pranata kekuasaan kehakiman yang salah satu kewenangannya adalah untuk menguji produk Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945).

Bahwa berkaitan dengan hak uji peraturan perundang-undangan dan kewenangan Mahkamah Konstitusi, Pemohon dapat uraikan berdasarkan refferensi dan peraturan perundang-undangan antara lain sebagai berikut:

1. Mengenai uji materiil peraturan perundang-undangan, berdasarkan pendapat Prof. DR. Sri Soemantri, dalam Bukunya: ***"HAK UJI MATERIIL DI INDONESIA, 1997"***, ada dua jenis, yaitu hak uji formil dan hak uji materiil. Hak uji formil menurutnya adalah "wewenang untuk menilai,



apakah suatu produk legislatif, seperti Undang-Undang misalnya terjelma melalui cara-cara (*procedure*) sebagaimana telah ditentukan/diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku ataukah tidak” (halaman 6). Selanjutnya ia mengartikan **Hak Uji Materiil** sebagai **“wewenang untuk menyelidiki dan kemudian menilai, apakah suatu peraturan perundang-undangan isinya sesuai atau bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi derajatnya, serta apakah suatu kekuasaan tertentu (*verordenende macht*) berhak mengeluarkan suatu peraturan tertentu”** (halaman 11);

2. Sedangkan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, mengenai kewenangan hak uji Undang-Undang terhadap UUD 1945 secara nyata di miliki oleh Mahkamah Konstitusi. Adapun peraturan perundang-undangan tersebut, sebagaimana ternyata dalam Pasal 24C ayat (1) UUD 1945 *juncto* 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 dan telah diubah kembali dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 *junctis* Pasal 29 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman *junctis* Pasal 9 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, yang selengkapanya berbunyi sebagai berikut:

- a. Pasal 24C ayat (1) UUD 1945, yang berbunyi: **“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”**;
- b. 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



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi dan telah diubah kembali dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003, yang berbunyi: ***“Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”***;

c. Pasal 29 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, yang berbunyi: ***“salah satu kewenangan konstitusional Mahkamah adalah mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar”***;

d. Pasal 9 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, yang berbunyi: ***“Dalam hal suatu Undang-Undang diduga bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pengujiannya dilakukan oleh Mahkamah Konstitusi”***.

3. Bahwa selanjutnya mengenai prosedur pengujian materiil Undang-Undang terhadap UUD 1945 oleh Mahkamah Konstitusi perlu dilakukan dengan membuat permohonan kepada Mahkamah Konstitusi, hal ini sebagaimana ternyata dalam ketentuan Pasal 1 angka 3 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 dan telah diubah kembali dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, yang pada pokoknya menyatakan bahwa ***“Permohonan adalah permintaan yang diajukan secara tertulis kepada Mahkamah Konstitusi mengenai pengujian Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”***. Selanjutnya, mengenai isi dari permohonan tersebut, harus memuat hal-hal



sebagaimana diatur dalam Pasal 51A Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi dan juga sesuai dengan ketentuan Pasal 5 Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 06/PMK/2005 tentang Pedoman Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang;

4. Bahwa sekalipun pasal-pasal yang dimohonkan untuk diuji dalam permohonan dalam perkara *a quo* sudah pernah diuji oleh Mahkamah Konstitusi, antara lain sebagaimana ternyata dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, **namun dikarenakan permohonan uji materiil dalam perkara *a quo* mempunyai maksud dan tujuan yang berbeda dengan permohonan yang telah diputuskan terdahulu dan menggunakan materi muatan dalam UUD 1945 yang berbeda sebagai dasar pengujiannya, maka permohonan hak uji terhadap pasal-pasal dalam permohonan ini dapat dimohonkan pengujian kembali.** Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 60 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 Tentang Mahkamah Konstitusi, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, yang berbunyi:

- “ (1). Terhadap materi muatan ayat, pasal, dan/atau bagian dalam Undang-Undang yang telah diuji, tidak dapat dimohonkan pengujian kembali.
- (2). Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikecualikan jika materi muatan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 **yang dijadikan dasar pengujian berbeda**”;

5. Bahwa materi muatan dalam UUD 1945 yang dijadikan dasar pengujian



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

dalam permohonan *a quo* berbeda dengan permohonan yang telah diputuskan terdahulu oleh Mahkamah Konstitusi baik dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011. Perbedaan tersebut dapat dijelaskan oleh Pemohon sebagai berikut:

- a. Materi muatan dalam UUD 1945 yang dijadikan dasar pengujian dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 adalah Pasal 27 ayat (1) UUD 1945, Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, Pasal 28 UUD 1945, Pasal 33 UUD 1945. Terhadap pengujian Pasal 64, Pasal 65, Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Saepul Tavip dan kawan-kawan (Pemohon pada saat itu) menggunakan materi muatan Pasal 33 UUD 1945 sebagai dasar pengujiannya;
- b. Maksud dan tujuan dalam pengujian Pasal 64, Pasal 65, Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diputus oleh Mahkamah Konstitusi sebagaimana ternyata dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 adalah agar sistem penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau melalui penyediaan jasa pekerja dapat dinyatakan tidak berlaku karena dianggap bertentangan dengan konstitusi, akan tetapi berkaitan dengan uji materiil terhadap ketentuan Pasal 64, Pasal 65, Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diajukan oleh Saepul Tavip dkk (Pemohon pada saat itu), telah ditolak oleh Mahkamah Konstitusi;
- c. Materi muatan dalam UUD 1945 yang dijadikan dasar pengujian dalam permohonan yang diajukan oleh Didik Suprijadi dalam bertindak atas nama Lembaga Swadaya Masyarakat Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik (AP2ML) Indonesia sebagaimana telah termuat dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 adalah Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945, yang dimohonkan untuk diuji dalam permohonan tersebut adalah Pasal 59 dan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Salinan putusan ini tidak untuk dan tidak dapat dipergunakan sebagai rujukan resmi atau alat bukti.

Untuk informasi lebih lanjut, hubungi Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Jl. Merdeka Barat No.5, Jakarta 10110, Telp. (021) 23529000, Fax (021) 3520177, Email: sekretariat@mahkamahkonstitusi.go.id



- d. Maksud dan tujuan dalam pengujian Pasal 59 dan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan oleh Didik Suprijadi dalam bertindak atas nama Lembaga Swadaya Masyarakat Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik (AP2ML) Indonesia dan telah diputus oleh Mahkamah Konstitusi sebagaimana ternyata dalam Putusan Mahkamah Konstitusi 27/PUU-IX/2011 adalah agar adanya jaminan kepastian hukum untuk memperoleh pekerjaan secara berkesinambungan;
 - e. Materi muatan dalam UUD 1945 yang dijadikan dasar pengujian dalam permohonan *a quo* adalah Pasal 28C ayat (2) UUD 1945 dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Norma yang dimohonkan untuk diuji adalah Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikarenakan adanya frasa: “demi hukum” pada pasal-pasal tersebut;
 - f. Maksud dan tujuan pengujian Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam permohonan *a quo* adalah untuk menguji apakah norma yang dimohonkan untuk diuji dalam permohonan *a quo* bertentangan atau tidak dengan UUD 1945 sehingga norma tersebut dapat memberikan kepastian hukum dan keadilan bagi Pemohon maupun anggota Pemohon pada khususnya dan seluruh *stake holder* di bidang ketenagakerjaan pada umumnya. Pemohon tidak mempermasalahkan secara konstitusi norma-norma dalam permohonan *a quo* tersebut secara keseluruhan, namun hanya pada bagian dari norma-norma dalam permohonan *a quo* yang menurut Pemohon maupun anggota Pemohon berpotensi menimbulkan kerugian konstitusional Pemohon maupun anggota Pemohon dikarenakan adanya frasa: “demi hukum” pada norma-norma dalam permohonan *a quo* (konstitusional bersyarat).
6. Bahwa permohonan *a quo* tidak memiliki kesamaan pokok permohonan dengan permohonan-permohonan uji materiil sebelumnya;
 7. Bahwa permohonan *a quo* tidak memiliki keterkaitan materi ataupun maksud dan tujuan dengan permohonan sebelumnya;
 8. Bahwa materi muatan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

Indonesia Tahun 1945 yang dijadikan dasar pengujian berbeda dengan permohonan yang telah ada maupun putusan Mahkamah Konstitusi yang telah ada sebelumnya, sehingga permohonan hak uji terhadap pasal-pasal dalam permohonan *a quo* dapat dimohonkan pengujian kembali dan **permohonan *a quo* tidak *nebis in idem***;

Berdasarkan uraian tersebut, Pemohon berpendapat bahwa **Mahkamah Konstitusi mempunyai kewenangan untuk memeriksa dan memutus permohonan *a quo* secara materiil**, yaitu untuk melakukan pengujian apakah frasa: “demi hukum” yang merupakan bagian dari norma dalam Undang-Undang yang dimohonkan untuk diuji dalam permohonan *a quo* isinya telah sesuai dengan atau bertentangan terhadap UUD 1945.

B. KEDUDUKAN HUKUM (*LEGAL STANDING*) PEMOHON

Bahwa mengenai Kedudukan Hukum (*Legal Standing*) Pemohon akan Pemohon uraikan sebagai berikut:

1. Bahwa ketentuan Pasal 51 ayat (1) 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 dan telah diubah kembali dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003, pada intinya menyatakan para Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang, yaitu:
 - a. perorangan warga negara Indonesia;
 - 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.
2. Bahwa dalam penjelasan Pasal 51 ayat (1) 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 dan telah diubah kembali dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-



Undang Nomor 1 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003, mengenai yang dimaksud dengan “hak konstitusional” adalah hak-hak yang diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

3. Bahwa atas ketentuan di atas, maka terdapat syarat yang harus dipenuhi untuk menguji apakah Pemohon dalam perkara *a quo* memiliki *legal standing* dalam permohonan pengujian Undang-Undang, yaitu:
 - a. kualifikasi bertindak sebagai pemohon sebagaimana diatur dalam Pasal 51 ayat (1) 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 dan telah diubah kembali dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003;
 - b. hak dan/atau kewenangan konstitusional pemohon dalam kualifikasi dimaksud yang dianggap telah dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang diuji;
 - c. mengenai adanya kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional pemohon sebagai akibat berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;
4. Bahwa selanjutnya, Mahkamah Konstitusi telah memberikan pengertian dan batasan kumulatif tentang kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang timbul karena berlakunya suatu Undang-Undang menurut Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (*vide* putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 011/PUU-V/2007), di mana harus memenuhi 5 (lima) syarat yaitu:
 - a. adanya hak konstitusional Pemohon yang diberikan oleh Undang-Undang Dasar 1945;
 - b. hak konstitusional Pemohon 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 bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

- d. adanya hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian dan berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan untuk diuji;
 - e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi.
5. Bahwa memperhatikan ketentuan hukum sebagaimana telah diuraikan di atas, dengan ini dapat jelaskan bahwa Pemohon dalam permohonan *a quo* mempunyai *legal standing* berdasarkan hal-hal sebagai berikut:
- a. Pemohon adalah suatu **perkumpulan** yang mempunyai anggota dan berbentuk badan hukum privat yang didirikan menurut hukum yang berlaku di Indonesia;
 - b. Status badan hukum yang dimiliki oleh Pemohon sebagaimana ternyata dalam surat Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor AHU-22.AH.01.07.Tahun 2012 tentang Pengesahan **Badan Hukum Perkumpulan** Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia, tanggal 09 Februari 2012, dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia Nomor 10/Perk tahun 2012, Tambahan Berita Negara Republik Indonesia tanggal 6/3-2012 Nomor 19;
 - c. Sebagai suatu perkumpulan maka kepentingan Pemohon merupakan kepentingan dari anggotanya yang notabene adalah pengusaha atau para pelaku usaha di Indonesia;
 - d. Pemohon sebagai badan hukum dijalankan oleh suatu pengurus dan berdasarkan ketentuan **Pasal 12 ayat (1)** Akta Perubahan Asosiasi Pengusaha Indonesia Nomor 13, dibuat di hadapan Suprpto, S.H., Notaris di Kota Administrasi Jakarta Pusat, yang telah diumumkan dalam lembar Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana dimaksud pada butir 5 (lima) huruf b tersebut di atas, mengenai wewenang pengurus telah diatur dan ditetapkan bahwa **Ketua Umum bersama-sama dengan Sekretaris Jendral mewakili Pengurus dan karenanya mewakili Asosiasi Pengusaha Indonesia baik di dalam dan di luar pengadilan**, dan selanjutnya mengenai kewenangan pengurus berdasarkan ketentuan **Pasal 12 ayat (2)** akta tersebut diatur mengenai **hak dari pengurus untuk mengangkat seseorang pemegang kuasa atau lebih dengan**

Salinan putusan ini tidak untuk dan tidak dapat dipergunakan sebagai rujukan resmi atau alat bukti.

Untuk informasi lebih lanjut, hubungi Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Jl. Merdeka Barat No.6, Jakarta 10110, Telp. (021) 23529000, Fax (021) 3520177, Email: sekretariat@mahkamahkonstitusi.go.id



kekuasaan-kekuasaan dan syarat-syarat yang tercantum dalam surat kuasa khusus;

- e. Pemohon dalam permohonan *a quo* diwakili oleh Sofjan Wanandi tersebut di atas dan Suryadi Sasmita tersebut di atas yang masing-masing dalam jabatannya sebagai Ketua Umum dan Sekretaris Jendral, masing-masing sebagaimana ternyata dalam Pasal 24 Akta Perubahan Asosiasi Pengusaha Indonesia Nomor 13, dibuat di hadapan Suprpto, SH., Notaris di Kota Administrasi Jakarta Pusat, dan Surat Keputusan Dewan Pengurus Pusat Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Nomor 449A/DPN/1.1/1B/IX/2012 tentang Pergantian Antar Waktu Dewan Pengurus Pusat Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), tanggal 24 September 2012, yang mana hal tersebut dikarenakan wafatnya Sdr. Djimanto sebagai Sekretaris Jenderal, dan untuk mengganti kekosongan maka diangkat penggantinya oleh Ketua Umum. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 11 ayat 7 Anggaran Dasar Badan Hukum Pemohon yang menyatakan “*Jika terjadi kekosongan keanggotaan pengurus, maka pengisian kekosongan dilakukan oleh Ketua Umum dan wajib dipertanggungjawabkan dalam Munas berikutnya*”. Selanjutnya pengurus telah memberikan kuasa berkaitan dengan permohonan *a quo*;
 - f. Berdasarkan uraian di atas, maka mengenai kualifikasi bertindak dalam pengajuan permohonan *a quo* sebagai perkumpulan yang berstatus badan hukum privat beserta pemberian kuasa sebagaimana diuraikan pada butir A di atas dalam permohonan *a quo* adalah sah menurut ketentuan hukum, untuk dan atas nama Pemohon;
6. Bahwa Pemohon sebagai perkumpulan dengan status badan hukum privat merupakan organisasi profesi yang beranggotakan para pengusaha dan memperjuangkan kepentingan hukum para pengusaha;
 7. Bahwa guna mencapai maksud dan tujuannya tersebut sebagaimana diatur pada ketentuan Pasal 5 Anggaran Dasarnya, Pemohon mempunyai kegiatan antara lain sebagai berikut:
 - a. Mengupayakan terciptanya investasi yang seluas-luasnya di Indonesia;



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

- b. Menggalang kerjasama dengan para pelaku usaha dan para pelaku hubungan industrial, baik di dalam maupun diluar negeri;
 - c. memberikan pelayanan dan perlindungan kepada para pengusaha dalam upaya menjaga kelangsungan, pertumbuhan dan perkembangan kegiatan usahanya.
8. Bahwa kegiatan yang dijalankan oleh Pemohon tersebut dimaksudkan juga dalam rangka membangun bangsa dan Negara Kesatuan Republik Indonesia (*right to develop*);
9. Bahwa oleh karenanya Pemohon sebagai perkumpulan yang berbadan hukum privat mempunyai peranan yang amat penting dalam proses pembangunan dan memiliki hak untuk membangun bangsa dan negara Republik Indonesia ini (*right to develop*), disamping merupakan wujud nyata dari kepentingan Pengusaha yang memperjuangkan diri secara kolektif;
10. Bahwa pasal-pasal yang dimohonkan untuk di uji dalam permohonan *a quo* memiliki dampak terhadap kepastian hukum dalam keberlanjutan menjalankan kegiatan usaha atau investasi di Indonesia serta memberikan dampak kepastian hukum dan keadilan dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis di Indonesia, di mana Pemohon mempunyai peran yang sangat besar dalam rangka pembangunan masyarakat, bangsa dan negara Republik Indonesia;
11. Bahwa selain itu, yang menjadi kepedulian besar bagi Pemohon adalah di mana pasal-pasal yang dimohonkan untuk di uji dalam permohonan *a quo* telah menghilangkan hak konstitusional dari sebagian pengusaha yang notabene anggota Pemohon dan selanjutnya berpotensi untuk menghilangkan hak konstitusional anggota Pemohon lainnya, atau setidaknya mengakibatkan hak konstitusional Pemohon maupun anggota Pemohon berkurang dan menghalangi keterlibatan maupun peran aktif dari negara dari Negara Republik Indonesia dalam rangka menghormati, melindungi dan memenuhi hak-hak konstitusional yang sepatutnya diberikan kepada Pemohon maupun para anggota Pemohon;
12. Bahwa hak konstitusional yang dimaksud pada uraian butir 11 (sebelas) di atas adalah hak konstitusional yang diberikan oleh UUD 1945, diantaranya meliputi:

Salinan putusan ini tidak untuk dan tidak dapat dipergunakan sebagai rujukan resmi atau alat bukti.

Untuk informasi lebih lanjut, hubungi Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Jl. Merdeka Barat No.5, Jakarta 10110, Telp. (021) 23529000, Fax (021) 3520177, Email: sekretariat@mahkamahkonstitusi.go.id



- a. hak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat bangsa dan negaranya, sebagaimana amanat konstitusi Pasal 28C ayat (2) UUD 1945;
- b. hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum, sebagaimana amanat konstitusi Pasal 28D ayat (1) UUD 1945;
- c. hak untuk dihormati hak asasi manusianya dalam tertib kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, sebagaimana amanat konstitusi Pasal 28J ayat (1) UUD 1945;
- d. hak untuk menjalankan hak dan kebebasannya dengan pembatasan yang ditetapkan oleh Undang-Undang dengan maksud untuk menjamin pengakuan serta penghormatan atas hak dan kebebasan dalam memenuhi tuntutan yang adil dan sesuai dengan pertimbangan moral, nilai-nilai keagamaan, keamanan dan ketertiban umum dalam suatu masyarakat yang demokratis, sebagaimana amanat konstitusi Pasal 28J ayat (2) UUD 1945.

13. Bahwa hak konstitusional Pemohon maupun anggota Pemohon tersebut dianggap oleh Pemohon telah dirugikan dengan adanya ketentuan Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikarenakan adanya frasa: “demi hukum” dalam pasal-pasal tersebut. Ketentuan tersebut selengkapanya berbunyi sebagai berikut:

- Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berbunyi:

*“(7).Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang **tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu**”;*

- Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berbunyi:

*“(8).Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada **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***



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

dengan perusahaan pemberi pekerjaan”;

- Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berbunyi:

“(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”;

14. Bahwa frasa: “demi hukum” dalam norma yang diajukan pengujiannya dalam permohonan *a quo* dianggap oleh Pemohon melanggar hak konstitusional Pemohon maupun anggota Pemohon dikarenakan frasa: “demi hukum” tersebut menghilangkan hak konstitusional Pemohon maupun anggota Pemohon dan/atau mengurangi hak konstitusional Pemohon maupun anggota Pemohon dalam menegakan hukum dan mencari keadilan. Norma tersebut berpotensi terhadap terjadinya pelanggaran prinsip-prinsip hukum pembuktian terutama, pelanggaran terhadap asas praduga tak bersalah (*presumption of innocence*), pelanggaran terhadap asas kesamaan di depan hukum (*equality before the law*) serta pelanggaran terhadap asas keadilan (*justice and fairness*) sebagaimana dijamin oleh UUD 1945;
15. Bahwa mengenai terpenuhi atau tidaknya suatu norma berkaitan dengan norma yang dimohonkan untuk diuji dalam permohonan *a quo*, menurut Pemohon harus dibuktikan melalui pranata hukum kekuasaan kehakiman dalam hal ini pengadilan dan dengan mengedepankan asas praduga tak bersalah dan menggunakan hukum pembuktian. Penilaian terpenuhi atau tidaknya suatu norma tersebut dan akibat hukumnya berkaitan dengan perubahan status dalam hubungan kerja tidak bisa berlaku otomatis dengan adanya frasa: “demi hukum” pada norma *a quo*, tetap diperlukan prosedur hukum dalam penegakan suatu norma dan mengenai upaya untuk pengakan hukum dan memperoleh keadilan ini, sebagaimana amanat konstitusi diperlukan peran dari pranata Kekuasaan Kehakiman, hal ini sebagaimana ternyata dalam Pasal 24 ayat (1) UUD 1945 yang menyebutkan:

Salinan putusan ini tidak untuk dan tidak dapat dipergunakan sebagai rujukan resmi atau alat bukti.

Untuk informasi lebih lanjut, hubungi Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Jl. Merdeka Barat No.5, Jakarta 10110, Telp. (021) 23529000, Fax (021) 3520177, Email: sekretariat@mahkamahkonstitusi.go.id



“Kekuasaan kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakan hukum dan keadilan”.

16. Bahwa ketentuan suatu pasal atau ayat berkaitan dengan pasal-pasal yang dimohonkan dalam permohonan *a quo* tidak memberikan kepastian hukum dan menghilangkan hak untuk memperoleh keadilan bagi Pemohon maupun para anggota Pemohon, dikarenakan berdasarkan norma-norma yang dimohonkan untuk diuji dalam permohonan *a quo* telah dimaknai secara berbeda-beda khususnya oleh para *stake holder* di bidang ketenagakerjaan baik pemerintah dalam hal ini instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan, pekerja/buruh dan pengusaha, di mana terhadap norma *a quo* dengan adanya frasa: “*demi hukum*” maka perubahan status hubungan kerja dapat dilakukan tanpa melalui proses peradilan, namun apabila tidak setuju dapat diajukan gugatan melalui pengadilan negeri. Perspektif demikian telah medudukan pengusaha sebagai pihak yang bersalah tanpa suatu proses peradilan. Dengan demikian norma tersebut menimbulkan kerugian konstitusional bagi Pemohon maupun anggota Pemohon;
17. **Bahwa dalam rumusan pasal-pasal dalam permohonan *a quo* tersebut secara nyata dan jelas tidak ditemukan suatu bagian atau frasa yang memberikan hak ataupun perlindungan hak bagi Pemohon maupun para anggota Pemohon untuk mencari keadilan, tidak memberikan hak ataupun perlindungan hak bagi Pemohon maupun para anggota Pemohon untuk mendapatkan perlakuan yang sama di hadapan hukum serta tidak memberikan hak ataupun perlindungan hak bagi Pemohon maupun para anggota Pemohon untuk mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum. Hal ini mengakibatkan hak konstitusional Pemohon dalam membangun masyarakat, bangsa dan negara menjadi terlanggar;**
18. Bahwa kerugian konstitusional Pemohon yang dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar **dapat dipastikan akan terjadi dengan adanya frasa: “*demi hukum*” dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;**



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

19. Bahwa terdapat hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian dan berlakunya norma Undang-Undang yang dimohonkan untuk diuji dalam permohonan *a quo*, dikarenakan norma yang dimohonkan diuji dalam permohonan *a quo* merupakan suatu sanksi atau akibat hukum terhadap terpenuhi atau tidaknya suatu norma dalam pasal-pasal *a quo* namun mengenai hukum pembuktian mengenai terpenuhi atau tidaknya suatu norma yang mengakibatkan adanya sanksi atau akibat hukum tersebut tidak ditemukan dalam suatu bagian atau frasa yang dapat memberikan suatu kepastian hukum dalam rumusan pasal *a quo* sehingga menimbulkan ketidakadilan dan ketidakpastian hukum serta melanggar asas praduga tak bersalah (*presumption of innocence*) bagi Pemohon;

20. Bahwa dengan dikabulkannya permohonan *a quo*, maka kerugian konstitusional Pemohon serta seluruh pelaku usaha di Indonesia yang dibela kepentingannya oleh Pemohon, tidak akan atau tidak lagi terjadi.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, mohon kiranya agar Mahkamah Konstitusi dapat menerima kedudukan hukum (*legal standing*) Pemohon dalam permohonan dalam perkara ini.

C. POKOK PERMOHONAN

I. Pendahuluan

1. Bahwa dalam konteks Negara Hukum, Negara Republik Indonesia menjamin, melindungi serta memenuhi hak-hak warga negaranya melalui konstitusinya yaitu, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945). Salah satu hak konstitusional warga negara tersebut adalah hak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat bangsa dan negaranya. Mengenai hal ini konstitusi mengaturnya 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”;

2. Bahwa dalam rangka memperjuangkansuatu hak, setiap orang wajib menghormati hak asasi manusia orang lain dalam tertib kehidupan

Salinan putusan ini tidak untuk dan tidak dapat dipergunakan sebagai rujukan resmi atau alat bukti.

Untuk informasi lebih lanjut, hubungi Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Jl. Merdeka Barat No.5, Jakarta 10110, Telp. (021) 23529000, Fax (021) 3520177, Email: sekretariat@mahkamahkonstitusi.go.id



bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Selanjutnya dalam menjalankan hak dan kebebasannya, setiap orang wajib tunduk pada pembatasan yang ditetapkan dengan Undang-Undang dengan maksud untuk menjamin pengakuan penghormatan kepada orang lain. Mengenai hal ini konstitusi mengaturnya dalam Pasal 28J ayat (1) dan ayat (2), yang berbunyi:

“ (1). Setiap orang wajib menghormati hak asasi manusia orang lain dalam tertib kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

(2). Dalam menjalankan hak dan kebebasannya, setiap orang wajib tunduk kepada pembatasan yang ditetapkan dengan Undang-Undang dengan maksud semata-mata untuk menjamin pengakuan serta penghormatan atas hak dan kebebasan orang lain dan untuk memenuhi tuntutan yang adil sesuai dengan pertimbangan moral, nilai-nilai agama, keamanan, dan ketertiban umum dalam suatu masyarakat yang demokratis”.

3. Bahwa selain itu konstitusi Republik Indonesia memberikan perlindungan kepada Warga Negeranya untuk memperoleh jaminan, perlindungan dan kepastian hukum, hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi:

”Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”;

4. Bahwa dalam rangka penegakan hukum dan keadilan dibentuklah pranata Kekuasaan Kehakiman [vide *Pasal 24 ayat (1) UUD 1945*];
5. Bahwa Kekuasaan Kehakiman adalah kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan. [vide *Pasal 24 ayat (1) UUD 1945*];
6. Bahwa berdasarkan konstitusi, Kekuasaan Kehakiman dilakukan oleh Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada dibawahnya serta oleh Mahkamah Konstitusi;
7. Bahwa oleh karena itu penegakan suatu norma hukum perlulah dicapai melalui mekanisme dan prosedur yang berlaku dalam pranata Kekuasaan Kehakiman serta sesuai dengan ketentuan Undang-



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

Undang berkaitan dengan kekuasaan kehakiman. Hal ini tentunya juga untuk melindungi hak konstitusional warga negara yang telah diberikan jaminan perlindungan hukumnya serta diberikan pembatasan penggunaannya berdasarkan ketentuan UUD 1945;

8. Bahwa pada tanggal 25 Maret 2003 Pemerintah Republik Indonesia, pada masa pemerintahan Presiden Megawati Soekarnoputri telah mengeluarkan dan mengesahkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang tercatat dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279;
9. Bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi serta keterkaitan. Di mana dalam Undang-Undang tersebut tidak hanya mengatur mengenai hubungan kerja serta hak-hak pekerja/buruh pada saat melaksanakan pekerjaan akan tetapi berkaitan juga dengan status hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pihak pengusaha;
10. Bahwa dalam memahami suatu norma dalam ketentuan peraturan perundang-undangan diperlukan perspektif hukum agar tercapainya ketertiban dalam masyarakat termasuk mengenai jaminan perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;
11. Bahwa norma-norma ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan seringkali dalam pemahamannya memerlukan penafsiran lebih lanjut atau diberikan makna yang berkekuatan hukum tetap agar tidak melanggar serta merugikan hak konstitusi warga negaranya. Mengenai hal ini Mahkamah Konstitusi telah melaksanakannya untuk sebagian dari ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana termuat dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011;
12. Bahwa dengan demikian nampak bahwa pembentuk Undang-Undang tidak sepenuhnya dapat memberikan perspektif hukum yang mempunyai kepastian hukum berdasarkan norma ketenagakerjaan

Salinan putusan ini tidak untuk dan tidak dapat dipergunakan sebagai rujukan resmi atau alat bukti.

Untuk informasi lebih lanjut, hubungi Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Jl. Merdeka Barat No.5, Jakarta 10110, Telp. (021) 23529000, Fax (021) 3520177, Email: sekretariat@mahkamahkonstitusi.go.id



maupun penjelasannya, dan hal ini telah mengakibatkan terlanggarnya hak konstitusional sebagaimana ditetapkan dalam UUD 1945 khususnya berkaitan dengan perlindungan serta jaminan kepastian hukum yang adil;

13. Bahwa selain perlindungan konstitusi dan kepastian hukum yang telah diberikan oleh Mahkamah Konstitusi sebagaimana Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 dan beberapa putusan lainnya berkaitan dengan materi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menurut Pemohon dirasakan perlu untuk menguji dan/atau memohon agar diberikan makna yang pasti dan berkekuatan hukum terhadap Norma Ketenagakerjaan yang berlaku dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu terhadap frasa: “demi hukum” yang terdapat dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, frasa: “demi hukum” yang terdapat dalam Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, frasa: “demi hukum” yang terdapat dalam Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, **agar norma-norma tersebut tidak inkonstitusional terhadap UUD 1945;**

14. Bahwa pengujian dalam permohonan ini diharapkan agar norma ketenagakerjaan yang dimohonkan diuji dalam permohonan *a quo* dapat memberikan jaminan perlindungan hukum, kepastian hukum serta penengakan hukum yang adil sesuai dengan amanat konstitusi.

II. Permohonan Pengujian Materiil Pemohon Beralasan Menurut Hukum

II. I. Fakta Hukum

1. Bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara lain mengatur mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan mengenai penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain;
2. Bahwa ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi:



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

Pasal 59

- “ (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 paling lama 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.*
- (2). *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.*
- (3). *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.*
- (4). *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun.*
- (5). *Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut, paling lama tujuh hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.*
- (6). *Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari berakhirnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan satu kali dan paling lama dua tahun.*
- (7). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi**

Salinan putusan ini tidak untuk dan tidak dapat dipergunakan sebagai rujukan resmi atau alat bukti.

Untuk informasi lebih lanjut, hubungi Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Jl. Merdeka Barat No.5, Jakarta 10110, Telp. (021) 23529000, Fax (021) 3520177, Email: sekretariat@mahkamahkonstitusi.go.id



hukum menjadi perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

(8). Hal-hal yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan keputusan menteri”;

3. Bahwa ketentuan mengenai penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain diatur dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi:

“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”;

4. Bahwa mengenai penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan lebih lanjut diatur dalam Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sementara berkaitan dengan penyerahan sebagian pelaksanaan kepada perusahaan lain melalui Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP) diatur dalam Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang selengkapannya berbunyi sebagai berikut:

Pasal 65

“(1). Penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

(2). Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;*
- b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;*
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan dan*
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.*

(3). Perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum.



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

- (4). *Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.*
- (5). *Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana diatur pada ayat (2) diatur lebih lanjut dengan keputusan menteri.*
- (6). *Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.*
- (7). *Hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.*
- (8). ***Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada 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.***
- (9). *Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (7)”,*

Pasal 66

- “(1). Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.***

Salinan putusan ini tidak untuk dan tidak dapat dipergunakan sebagai rujukan resmi atau alat bukti.

Untuk informasi lebih lanjut, hubungi Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Jl. Merdeka Barat No.5, Jakarta 10110, Telp. (021) 23529000, Fax (021) 3520177, Email: sekretariat@mahkamahkonstitusi.go.id



- (2). *Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:*
- a. *adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;*
 - b. *perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;*
 - c. *perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, dan*
 - d. *perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang ini.*
- (3). *Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki ijin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.*
- (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***".

A. Berkaitan dengan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

1. Bahwa terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6)



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengaturannya dengan syarat-syarat yaitu:

- a. Berdasarkan Jenis dan Sifat Pekerjaan, sebagai berikut:
 - pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
 - tidak untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- b. Berdasarkan perjanjian kerja dengan didasarkan jangka waktu tertentu dalam pelaksanaan pekerjaan, sebagai berikut:
 - paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun;
 - perpanjangan perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut, paling lama tujuh hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah diberitahukan secara tertulis oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang bersangkutan;
 - PKWT dapat diperbaharui dengan dibuat pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari berakhirnya PKWT yang lama, pembaharuan PKWT ini hanya boleh dilakukan satu kali dan paling lama dua tahun.

2. Selanjutnya, jika terjadi pelanggaran Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

“ (7). *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2),*



*ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka **demis hukum** menjadi perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu*”;

3. Bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berupaya untuk memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh di mana ketentuan Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah melarang secara tegas untuk mempekerjakan pekerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu terhadap jenis pekerjaan yang sifatnya tetap dan merupakan bagian dari pokok kegiatan perusahaan;
4. Bahwa selanjutnya, terdapat juga pembatasan waktu bahwa perjanjian kerja waktu tertentu dibuat berdasarkan jangka waktu yang tertentu dan prosedur tertentu sesuai ketentuan Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 59 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *junctis* Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
5. Bahwa **meskipun demikian mengenai kriteria sifat dan jenis pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak diberikan persyaratan yang pasti dan sempurna oleh pembentuk Undang-Undang, sehingga berkaitan dengan kriteria sifat dan jenis pekerjaan menimbulkan perdebatan diantara *stake holder* terkait bidang ketenagakerjaan baik pemerintah dalam hal ini instansi teknis yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan, pekerja/buruh dan pengusaha. Terhadap kriteria sifat dan jenis pekerjaan perlu dibuktikan dengan hukum pembuktian sehingga dapat ditentukan benar terpenuhi atau tidaknya suatu norma dan dapat ditentukan akibat hukum terhadap terpenuhi atau tidak terpenuhinya suatu norma *a quo*.**
6. Bahwa mengenai terpenuhi atau tidaknya suatu norma dalam hal ini berkaitan dengan terpenuhi atau tidaknya kriteria sifat dan jenis



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (1), ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, seringkali tidak dilakukan melalui hukum pembuktian sehingga seringkali pengusaha menjadi pihak yang bersalah tanpa adanya proses peradilan dan selanjutnya pekerja/buruh menuntut perubahan status dari hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi status hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), dan mengenai hal ini hak pengusaha untuk memperoleh keadilan menjadi hilang atau setidaknya berkurang dikarenakan ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memberikan perlindungan kepada pengusaha untuk memperjuangkan haknya dalam rangka mencari keadilan, hal ini diperkuat dengan adanya Frasa: “Demi hukum” pada Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

B. Permasalahan Norma Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berakibat pada permasalahan konstiusionalitas norma.

1. Bahwa ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memberikan kepastian hukum dan jaminan keadilan bagi Pemohon maupun anggota Pemohon sehingga berpotensi melanggar hak konstitusi Pemohon maupun anggota Pemohon;
2. Bahwa tidak ada suatu bagian atau frasa pada Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang melindungi hak konstiusional Pemohon maupun anggota Pemohon;
3. Bahwa perlindungan konstiusional bagi Pemohon maupun anggota Pemohon pada Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi berkurang atau hilang dikarenakan ada adanya frasa: “demi hukum” dalam norma tersebut;
4. Bahwa a frasa: “demi hukum” dalam pasal *a quo* menimbulkan pemahaman yang berbeda diantara para *stake holder* terkait bidang ketenagakerjaan, baik pemerintah dalam hal ini instansi yang



bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan, pengusaha, pekerja/buruh;

5. Bahwa perbedaan tersebut dikarenakan adanya peran dari pemerintah dalam hal ini instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan untuk melaksanakan pengawasan norma kerja dan selanjutnya karena adanya frasa: “demi hukum” dalam pasal *a quo*. Dengan demikian pemerintah dapat “mem-vonis” pengusaha bersalah atau tidak dan menjatuhkan sanksi hukum kepada pengusaha untuk merubah status hubungan kerja;
6. Bahwa pengawasan oleh pemerintah terkait bidang ketenagakerjaan memang merupakan suatu hal yang penting dalam rangka menjaga dan melindungi hak-hak buruh/pekerja namun juga peran pemerintah dalam hal ini instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan tersebut perlu dibatasi dalam rangka mencegah hilangnya hak pengusaha dalam mempertahankan haknya dalam mencari keadilan;
7. Bahwa penilaian mengenai terpenuhi atau tidaknya suatu norma perlu dibuktikan melalui pranata kekuasaan kehakiman, hal ini sebagaimana amanat konstitusi Pasal 24 ayat (1) UUD 1945, Pasal 24 ayat (2) UUD 1945, dan Pasal 24 ayat (3) UUD 1945 pada intinya memberikan kewenangan pada instansi yang memiliki tugas kekuasaan kehakiman untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan, selengkapya ketentuan tersebut berbunyi sebagai berikut:

“ (1). **Kekuasaan kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan.**

(2). *Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada dibawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan Tata Usaha Negara, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi.*

(3). *Badan-badan lain yang fungsinya berkaitan dengan ketentuan kekuasaan kehakiman diatur dalam Undang-Undang.”*



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

8. Berdasarkan ketentuan Pasal 24 ayat (1) UUD 1945, Pasal 24 ayat (2) UUD 1945, dan Pasal 24 ayat (3) UUD 1945, maka seyogyanya mengenai terpenuhi atau tidaknya suatu norma dilakukan oleh badan-badan yang fungsinya melaksanakan kekuasaan kehakiman, dan bukan oleh pemerintah terlebih khusus dalam hal ini adalah instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan;
9. Bahwa apabila pemerintah dalam hal ini dapat melakukan penilaian terhadap terpenuhi atau tidaknya suatu norma maka hal ini **mengakibatkan tereliminasi hak konstitusional Pemohon maupun anggota Pemohon;**
10. Bahwa hak konstitusional Pemohon serta para anggota Pemohon yang terlanggar antara lain berupa:
 - Hak untuk memperoleh pengakuan, jaminan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;
 - Hak untuk memajukan dirinya dalam dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat bangsa dan negara (*right to develop*).
11. Bahwa selanjutnya kerugian konstitusional Pemohon maupun para anggota Pemohon yang dibela kepentingannya oleh Pemohon akibat implementasi ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara lain berupa:
 - Terjadinya ketidakpastian hukum dan proses penegakan hukum akibat pemberlakuan norma *a quo*;
 - Terabaikannya prinsip praduga tak bersalah (*presumption of innocence*);
 - Terabaikannya prinsip persamaan di hadapan hukum (*equality before the law*) dan keadilan (*justice and fairness*);
 - Tidak ada kesempatan untuk melakukan klarifikasi maupun pembelaan diri dalam rangka penegakan hukum dan memperjuangkan kepentingannya;
 - Paksaan dan tekanan dari aksi masa;
 - Terganggunya hubungan industrial yang sehat dan harmonis diantara pengusaha dan pekerja/buruh;
 - Terganggu sistem perekonomian;

Salinan putusan ini tidak untuk dan tidak dapat dipergunakan sebagai rujukan resmi atau alat bukti.

Untuk informasi lebih lanjut, hubungi Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Jl. Merdeka Barat No.6, Jakarta 10110, Telp. (021) 23529000, Fax (021) 3520177, Email: sekretariat@mahkamahkonstitusi.go.id



- Terhambatnya lalu lintas distribusi barang hasil produksi dikarenakan aksi penutupan gerbang perusahaan oleh pekerja/buruh serta aksi penutupan jalan tol serta terjadi mogok kerja illegal;
 - Sistem investasi di Indonesia terganggu.
12. Bahwa pelanggaran hak konstitusional dan kerugian konstitusional yang dialami pemohon merupakan akibat langsung atau terdapat hubungan sebab akibat (*causal verband*) dengan adanya frasa: “demi hukum” pada ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
13. **Bahwa Mahkamah Konstitusi telah mengeluarkan pendapat apabila terjadi pelanggaran terhadap Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka dapat diajukan gugatan secara perdata ke peradilan lain;**
14. Bahwa Pendapat Mahkamah Konstitusi tersebut, Pemohon Kutip dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, halaman 38 dari 48 halaman, sebagai berikut:
- “.....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 keperadilan lain...”;*
15. **Bahwa berdasarkan pertimbangan Mahkamah Konstitusi tersebut, hal-hal yang merupakan permasalahan impelementasi norma yang seharusnya dicapai keadilan melalui gugatan secara perdata menjadi masalah konstitusionalitas norma apabila diuji dengan materi UUD 1945 yang dijadikan dasar pengujian dalam permohonan ini, dan permasalahan konstitusional norma**



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

tersebut dengan adanya frasa: “demi hukum” pada Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dapat dimaknai berbeda-beda;

16. Bahwa memperhatikan konsep negara hukum, di mana dalam negara hukum diperlukan *check and balances* diantara tiga organ pokok kekuasaan negara, yaitu eksekutif, yudikatif dan legislatif dengan tujuan menghindari adanya pemusatan pada salah satu organ pokok kekuasaan negara, oleh karena itu diperlukan adanya pembatasan kekuasaan dari ketiga organ pokok kekuasaan negara tersebut;
17. Bahwa Indonesia tidak secara murni memisahkan kewenangan tiga organ pokok kekuasaan negara, namun mengenai pranata kekuasaan kehakiman sebagai kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan keadilan guna menegakan hukum dan keadilan merupakan suatu amanat konstitusi [vide: Pasal 24 ayat (1) UUD 1945];
18. Bahwa dalam faktanya, berbeda dengan amanat konstitusi sebagaimana telah diuraikan di atas, mengenai terpenuhi atau tidaknya suatu norma yang terdapat pada Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu ketentuan Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan **dilakukan oleh Pemerintah dalam hal ini instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan**, dan selanjutnya pekerja/buruh maupun instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan berpendapat apabila tidak terpenuhinya ketentuan Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka **“demi hukum”** pekerja/buruh dengan status PKWT berubah menjadi pekerja/buruh dengan status PKWTT. **Mengenai jenis pekerjaan yang dibuatkan PKWT seringkali diputuskan oleh instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan tanpa memperhatikan keterangan dari pihak pengusaha, dan terhadap perbedaan pendapat mengenai jenis pekerjaan serta terpenuhi atau tidak terpenuhinya ketentuan pasal a quo tidak dibuktikan**



melalui lembaga peradilan, melainkan dengan diterbitkannya Nota Pemeriksaan dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan secara subjektif;

19. Bahwa hasil pemeriksaan dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dijadikan dasar oleh pekerja/buruh maupun serikat pekerja atau aktifis buruh diluar perusahaan untuk “mendesak” pengusaha untuk merubah status pekerja dari semula hubungan kerja berdasarkan PKWT menjadi PKWTT;
20. Bahwa pekerja/buruh mendesak agar pengusaha merubah status pekerja dari semula hubungan kerja berdasarkan PKWT menjadi PKWTT dikarenakan dalam Nota Pemeriksaan dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan terkait menyebutkan:
“...PKWT sebagaimana dimaksud di atas tidak sesuai dengan ketentuan, maka demi hukum beralih menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu PKWTT.....Nota Pemeriksaan ini dibuat sebagai pembinaan dan peringatan serta kepada saudara diminta untuk melaporkan segala sesuatunya secara tertulis berikut bukti pelaksanaanya kepada kami dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari setelah menerima surat ini...”;
21. **Bahwa menurut pendapat Pemohon peristiwa sebagaimana disebutkan di atas menempatkan pengusaha menjadi pihak yang bersalah tanpa adanya suatu proses peradilan, dan hal ini mengakibatkan runtuhnya keadilan di Negara Republik Indonesia ini;**
22. Bahwa Nota Pemeriksaan dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan seyogyanya ditujukan kepada pihak perusahaan, namun pada kenyataannya pekerja/buruh atau serikat pekerja diluar perusahaan dapat memperoleh Nota Pemeriksaan tersebut, sekalipun pekerja/buruh maupun serikat pekerja diluar perusahaan tidak menjadi pihak yang menerima tembusan dalam Nota Pemeriksaan tersebut;
23. Bahwa berdasarkan hal tersebut pekerja/buruh bahkan pihak lain yang sama sekali tidak ada hubungannya dengan perusahaan memaksa agar pengusaha mematuhi isi dari Nota Pemeriksaan.



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

Sementara bagi Pemohon serta para anggota Pemohon, apabila terjadi “dugaan pelanggaran” maka perlu di uji terlebih dahulu melalui pranata Kekuasaan Kehakiman mengenai benar atau tidaknya telah terjadi pelanggaran, sebelum adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap maka tidak dapat seseorang dianggap atau dinyatakan bersalah;

24. Bahwa dalam negara hukum, seyogianya para *stake holder* dalam hubungan industrial mempunyai perspektif hukum dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan melalui tata cara dan prosedur penyelesaian hubungan industrial yang sah menurut hukum;
25. Bahwa penerbitan Nota Pemeriksaan tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku di Indonesia dan penerbitan Nota Pemeriksaan mengakibatkan ketidakpastian hukum terhadap berlakunya norma ketenagakerjaan khususnya ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lebih mendasar, upaya penerbitan Nota Pemeriksaan merupakan suatu bentuk tindakan pelanggaran konstitusi yakni berkaitan dengan jaminan hukum, kepastian hukum, keadilan serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;
26. Bahwa selanjutnya, memperhatikan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.09/MEN/V/2005 tentang Tata Cara Penyampaian Laporan Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan, maka Pegawai Pengawas wajib menyampaikan laporan setiap kegiatan pelaksanaan tugas kepada atasan langsung pegawai pengawas ketenagakerjaan yang bersangkutan;
27. Bahwa Nota Pemeriksaan yang dikeluarkan oleh instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan bukan merupakan suatu surat yang bersifat final dan mempunyai kekuatan hukum mengikat yang oleh karenanya bukan merupakan objek sengketa dalam Peradilan Tata Usaha Negara, akan tetapi secara faktual Nota Pemeriksaan tersebut menjadi “surat sakti” bagi pekerja/buruh untuk menilai terpenuhi atau tidaknya ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;



28. Bahwa Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang terjadi saat ini memberikan rasa ketidakadilan bagi Pemohon serta anggota Pemohon yang dibela kepentingannya oleh Pemohon dan mengenai Nota Pemeriksaan yang telah dikeluarkan dapat diragukan objektivitasnya, terlebih dengan memperhatikan proses pemeriksaan oleh pengawas pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan, yang seringkali dibarengi dengan aksi masa atau aksi dari pekerja/buruh sehingga tidak dapat dipertanggungjawabkan objektivitasnya dikarenakan mengenai pemeriksaan dilakukan dalam waktu yang sangat singkat dan tanpa mekanisme, proses serta prosedur hukum yang jelas dan pasti;
29. Bahwa aksi yang dilakukan pekerja/buruh tersebut dapat berupa kegiatan aksi penutupan gerbang perusahaan oleh pekerja/buruh, aksi penutupan jalan tol, mogok kerja illegal, aksi solidaritas dari pekerja/buruh, demonstrasi, dan sebagainya. Aksi-aksi tersebut dilakukan juga ke kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD);
30. Bahwa Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah menjadi persoalan konstiusionalitas norma dikarenakan norma tersebut tidak memberikan kepastian hukum dan tidak ada satu frasa pun dalam norma tersebut yang dapat memberikan hak bagi Pemohon maupun para anggota Pemohon yang dibela kepentingannya oleh Pemohon untuk memperoleh jaminan perlindungan hukum dan keadilan, yang seluruhnya notabene merupakan jaminan berdasarkan konstitusi;
31. Bahwa perbedaan penafsiran terhadap Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikarenakan adanya ketidakjelasan ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan adanya frasa: “demi hukum” pada materi muatan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
32. Bahwa frasa: “demi hukum” pada materi muatan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perlu diberikan suatu makna atau persyaratan tertentu agar dapat



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

melindungi hak konstitusional Pemohon maupun para anggota Pemohon yaitu dengan memberikan makna bahwa frasa: “demi hukum” dalam pasal *a quo* dimaknai setelah adanya putusan berkekuatan hukum tetap dari badan yang melaksanakan fungsi berkaitan dengan kekuasaan kehakiman, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri;

33. Bahwa dengan memberikan makna atau persyaratan atas frasa: “demi hukum” dalam pasal *a quo* dimaknai setelah adanya putusan berkekuatan hukum tetap dari badan yang melaksanakan fungsi berkaitan dengan kekuasaan kehakiman, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri, maka akan memberikan rasa keadilan dan kepastian hukum baik berkaitan dengan kebenaran terbukti atau tidaknya bahwa telah terjadi atau tidak terjadinya pelanggaran pasal *a quo*, dan selanjutnya akan memberikan kepastian hukum berkaitan dengan perhitungan hak-hak pekerja/buruh tersebut bilamana terbukti benar telah terjadi pelanggaran pasal *a quo* dan terjadi perubahan status pekerja/buruh dari semula PKWT menjadi pekerja/buruh PKWTT.

C. Berkaitan dengan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain.

1. Bahwa berkaitan sejarah peraturan yang berlaku mengenai penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengenai syarat-syarat penyerahan pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah mengeluarkan keputusan Menteri dengan Nomor Kep.220/Men/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain;
2. Bahwa Keputusan Menteri tersebut merupakan pelaksanaan dari ketentuan Pasal 65 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Bahwa ketentuan Pasal 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.220/Men/X/2004



tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

“(1). Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan pemborong pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan ;*
- b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan;*
- c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan alur kegiatan kerja perusahaan pemberi pekerjaan.*
- d. tidak menghambat proses produksi secara langsung artinya kegiatan tersebut adalah merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana biasanya.*

(2). Perusahaan pemberi pekerjaan yang akan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan pemborong pekerjaan wajib membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan.

(3). Berdasarkan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) perusahaan pemberi pekerjaan menetapkan jenis-jenis pekerjaan yang utama dan penunjang berdasarkan ketentuan ayat (1) serta melaporkan kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat”;

4. Bahwa berdasarkan Pasal 6 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.220/Men/X/2004 tentang Syarat-



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, maka yang menentukan jenis pekerjaan yang utama dan penunjang adalah perusahaan pemberi pekerjaan;

5. Bahwa dalam praktek, instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dan pihak lain yang mengaku mewakili kepentingan pekerja/buruh “men-justifikasi” bahwa pekerjaan yang diserahkan pelaksanaannya kepada perusahaan lain adalah jenis pekerjaan yang utama dan tidak boleh diserahkan pelaksanaannya kepada perusahaan lain;
6. Bahwa selanjutnya Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.220/Men/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain telah dicabut dan dinyatakan tidak berlaku berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain;
7. Bahwa dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, kewenangan dalam membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan ditetapkan oleh asosiasi sektor usaha yang dibentuk sesuai peraturan perundang-undangan;
8. Ketentuan Pasal 8 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, menyatakan bahwa:
“Perusahaan pemberi pekerjaan harus melaporkan secara tertulis setiap perubahan jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan melalui pemborongan pekerjaan, kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan dengan tetap memperhatikan proses sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5”;
9. Berdasarkan kedua peraturan menteri tersebut, dengan segala pembatasan yang diberikan, pada prinsipnya alur kegiatan proses



yang notabene rangkaian kegiatan yang menggambarkan proses pelaksanaan pekerjaan dari awal sampai akhir serta memuat jenis pekerjaan utama atau penunjang merupakan kewenangan pihak pengusaha untuk menentukannya;

10. Bahwa pada tanggal 26 Agustus 2013 diterbitkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.04/Men/VIII/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain;
11. Bahwa pada Bab IV Surat Edaran Menteri tersebut menyatakan:
“Pengawasan terhadap pelaksanaan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan dengan tahapan sebagai berikut:
 1. *Pengawas ketenagakerjaan melakukan pemeriksaan ke perusahaan;*
 2. *dalam hal ditemui pelanggaran norma penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, maka pengawas ketenagakerjaan menerbitkan nota pemeriksaan yang memerintahkan perusahaan untuk melaksanakan kewajibannya sesuai peraturan perundang-undangan dalam batas waktu yang ditetapkan; dan*
 3. *apabila dalam batas waktu yang ditetapkan perusahaan tetap tidak melaksanakan kewajibannya, maka salah satu pihak dapat mengajukan penyelesaiannya melalui Pengadilan Hubungan Industrial”;*
12. Bahwa meskipun Menteri Tenaga Kerja telah mengeluarkan surat edaran sebagaimana telah diuraikan di atas, namun tidak menjamin adanya kepastian hukum dan keadilan terhadap konstitusional norma Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

D. Permasalahan Konstitusional Norma Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

1. Bahwa Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan ketidakpastian hukum dan menghilangkan hak bagi Pemohon maupun para anggota Pemohon yang dibela kepentingannya oleh Pemohon untuk memperoleh jaminan kepastian hukum, perlindungan hukum, persamaan derajat di hadapan hukum dan keadilan yang seluruhnya merupakan hak konstitusi yang dilindungi oleh UUD 1945;
2. Bahwa perlindungan konstitusi menjadi terlanggar dikarenakan adanya frasa “Demi Hukum” dalam norma Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana norma tersebut mengatur mengenai sanksi atau akibat hukum akibat tidak terpenuhinya norma lain dalam pasal *a quo*;
3. Bahwa frasa: “demi hukum” dalam Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan perlu diberikan makna atau persyaratan tersendiri agar dapat melindungi hak konstitusional Pemohon maupun para anggota Pemohon yang dibela kepentingannya oleh Pemohon;
4. Bahwa guna memberikan suatu kepastian hukum terhadap terpenuhi atau tidaknya suatu norma diperlukan pemeriksaan melalui pengadilan dan menggunakan hukum pembuktian, sehingga terhadap frasa: “demi hukum” dalam Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perlu diberikan suatu persyaratan atau makna tersendiri yaitu demi hukum dimaknai setelah adanya putusan berkekuatan hukum tetap dari badan yang melaksanakan fungsi berkaitan dengan kekuasaan kehakiman, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri;
5. Bahwa adanya persyaratan atau makna terhadap frasa: “demi hukum” dalam pasal *a quo*, dikarenakan dalam menjatuhkan sanksi atau akibat hukum perlu adanya hukum pembuktian terlebih dahulu mengenai terpenuhi atau tidaknya perbuatan yang mengakibatkan sanksi tersebut. Tanpa adanya makna atau persyaratan tersendiri pada frasa “Demi Hukum” dalam norma Pasal 65 ayat (8) Undang-



Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka potensi terlanggarnya hak konstitusi warga negara akan terjadi;

6. Bahwa ketidak jelasan norma *a quo* dikarenakan dalam implementasi norma *a quo* diberikan makna yang berbeda-beda;
7. Bahwa perbedaan makna atau pemahaman dalam norma *a quo* setidaknya berkaitan dengan:
 - a. Pemahaman Pasal 65 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya mengenai jenis-jenis pekerjaan yang dapat diserahkan melalui perusahaan pemborongan pekerjaan; dan
 - b. Pemahaman terhadap lembaga mana yang berwenang untuk menentukan terpenuhi atau tidaknya norma *a quo*;
 - c. Pemahaman mengenai mekanisme serta prosedur penegakan norma hukum apabila tidak terpenuhi syarat-syarat berkaitan dengan jenis pekerjaan yang diserahkan melalui perusahaan pemborongan pekerjaan.
8. **Bahwa fakta hukum yang terjadi saat ini dalam memahami Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan seringkali mengabaikan hak konstitusional yang diberikan oleh UUD 1945, di mana pengusaha dapat dinyatakan bersalah karena tidak memenuhi ketentuan pasal yang terdapat dalam Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tanpa melalui proses peradilan;**
9. Bahwa setidaknya terdapat 3 (tiga) pemahaman berkaitan norma Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan akibat adanya frasa: “demi hukum” dalam norma *a quo*, yaitu sebagai berikut:
 - a. Demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan, **namun mengenai tidak terpenuhi norma kerja pada norma *a quo* perlu dibuktikan terlebih dahulu melalui gugatan perdata melalui badan peradilan yaitu Pengadilan Hubungan**



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

Industrial. Pembuktian melalui badan peradilan diperlukan setidaknya untuk memberikan kepastian hukum bahwa suatu norma *a quo* terpenuhi atau tidak terpenuhi, sekaligus memberikan kepastian hukum tentang konsekuensi-konsekuensinya yaitu hal-hal menyangkut peralihan status hubungan kerja dan khususnya berkaitan dengan perhitungan hak-hak pekerja/buruh;

b. Demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan, **namun mengenai tidak terpenuhi norma kerja pada norma *a quo* dibuktikan dengan adanya nota pengawasan dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dan selanjutnya apabila pihak perusahaan pemberi pekerjaan tidak melaksanakan nota pengawasan tersebut maka salah satu pihak dapat menyelesaikannya melalui Pengadilan Hubungan Industrial untuk memperoleh suatu hak;**

c. Demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan, namun mengenai pelanggaran norma kerja pada norma *a quo* **dibuktikan dengan adanya nota pengawasan dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dan selanjutnya tanpa proses melalui badan peradilan pekerja/buruh serta merta mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan;**

10. Bahwa perbedaan pendapat terhadap norma *a quo* menjadi masalah konstiusionalitas norma;

11. Bahwa penerapan norma *a quo* yang terjadi saat ini adalah dengan adanya Nota Pemeriksaan dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dan selanjutnya tanpa proses melalui badan peradilan pekerja/buruh “mendesak” perusahaan pemberi kerja untuk melaksanakan isi Nota Pemeriksaan dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan;



12. Bahwa “desakan” pekerja/buruh dalam rangka implementasi norma *a quo* dilaksanakan dalam bentuk aksi masa dan demonstrasi yang dapat menghambat lalu lintas distribusi barang hasil produksi perusahaan dengan cara penutupan gerbang perusahaan oleh pekerja/buruh serta aksi penutupan jalan tol, terjadi mogok kerja illegal, tanpa melalui proses peradilan yang mengakibatkan timbulnya kerugian konstitusional Pemohon maupun anggota Pemohon yang dibela kepentingannya oleh Pemohon;
13. Bahwa dengan demikian prosedur dan mekanisme hukum melalui pranata lembaga Kekuasaan Kehakiman dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tidak terlaksana;
14. Bahwa Nota Pemeriksaan yang dikeluarkan oleh instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan tidak berlandaskan ketentuan hukum dan menimbulkan kekacauan hukum, Nota Pemeriksaan tersebut dipegang serikat pekerja/buruh lain atau aktivis pekerja/buruh diluar perusahaan sehingga menimbulkan perselisihan dalam hubungan industrial, mengganggu sistem perekonomian, menghambat lalu lintas distribusi barang dikarenakan adanya aksi masa seperti penutupan gerbang perusahaan, aksi penutupan jalan tol, terjadi mogok kerja illegal dan berdampak pada sistem investasi di Indonesia, hal ini keseluruhan merupakan fakta dalam implementasi norma Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
15. Bahwa selanjutnya, pada tanggal 26 Agustus 2013 diterbitkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.04/Men/VIII/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Dalam surat edaran tersebut pada Bab IV menyatakan:
“Pengawasan terhadap pelaksanaan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan dengan tahapan sebagai berikut:



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

1. *Pengawas ketenagakerjaan melakukan pemeriksaan ke perusahaan;*
2. *dalam hal ditemui pelanggaran norma penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, maka pengawas ketenagakerjaan menerbitkan nota pemeriksaan yang memerintahkan perusahaan untuk melaksanakan kewajibannya sesuai peraturan perundang-undangan dalam batas waktu yang ditetapkan; dan*
3. *apabila dalam batas waktu yang ditetapkan perusahaan tetap tidak melaksanakan kewajibannya, maka salah satu pihak dapat mengajukan penyelesaiannya melalui Pengadilan Hubungan Industrial”.*
16. Bahwa Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.04/Men/VIII/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain sepanjang adanya Nota Pengawasan akan tetap diikuti oleh Aksi Masa oleh aktivis pekerja/buruh, sehingga penegakan hukum melalui pranata kekuasaan kehakiman akan kembali terabaikan;
17. Selanjutnya, surat edaran tidak bersifat mengikat kepada pihak diluar instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan, kedudukan Undang-Undang lebih tinggi dibandingkan dengan ketentuan dalam surat edaran;
18. Bahwa selain itu, memperhatikan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.09/MEN/V/2005 tentang Tata Cara Penyampaian Laporan Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan, maka Pegawai Pengawas wajib menyampaikan laporan setiap kegiatan pelaksanaan tugas kepada atasan langsung pegawai pengawas ketenagakerjaan yang bersangkutan, tidak ditentukan bahwa hasil pengawasan perlu disampaikan kepada serikat pekerja/buruh ataupun kepada khalayak ramai;
19. Bahwa Nota Pemeriksaan yang dikeluarkan oleh instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan bukanlah merupakan



surat yang bersifat final, tidak mempunyai kekuatan eksekutorial dan tidak bersifat sebagai “anjaran” dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan;

20. Bahwa Nota Pemeriksaan dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan yang terjadi pada saat ini menimbulkan ketidakpastian dalam penegakan hukum, dipegang oleh serikat pekerja/buruh lain atau aktivis pekerja/buruh diluar perusahaan yang menimbulkan aksi-aksi masa, penegakan hukum menjadi terabaikan;
21. Bahwa terhadap perbedaan penafsiran terhadap frasa: “demi hukum” pada Pasal Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang terjadi selama ini mengakibatkan pelanggaran hak konstitusional Pemohon serta seluruh pelaku usaha di Indonesia yang dibela kepentingannya oleh Pemohon dan menimbulkan kerugian bagi Pemohon serta seluruh pelaku usaha di Indonesia yang dibela kepentingannya oleh Pemohon.

E. Berkaitan dengan penyerahan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui penyedia jasa pekerja/buruh.

1. Bahwa penyerahan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui penyedia jasa pekerja/buruh dapat dilakukan berdasarkan ketentuan Undang-Undang di bidang ketenagakerjaan. Pekerjaan yang dapat diserahkan tersebut berupa:
 - Kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi; atau
 - Kegiatan jasa penunjang proses produksi.
2. Bahwa perusahaan penyedia Jasa pekerja/buruh harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - Merupakan bentuk usaha berbadan hukum dan memiliki ijin dari instansi yang bertanggungjawab bidang ketenagakerjaan;
 - Mempunyai hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, hubungan kerja tersebut dapat berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau dalam bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
 - Dalam hubungan kerja berdasarkan PKWT harus mensyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh pada perusahaan pemberi kerja;

- Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan selaras dengan norma ketenagakerjaan yang berlaku.

3. Bahwa apabila tidak terpenuhi ketentuan mengenai norma ketenagakerjaan berkaitan dengan penyerahan pekerjaan kepada pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dari perusahaan pemberi pekerjaan.

F. Permasalahan konstitusionalitas norma Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

1. Bahwa sesuai ketentuan Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, apabila tidak terpenuhi ketentuan mengenai norma ketenagakerjaan berkaitan dengan penyerahan pekerjaan kepada pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dari perusahaan pemberi pekerjaan;
2. Bahwa terhadap Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat perbedaan pemahaman diantara para *stake holder* bidang hubungan industrial di Indonesia baik pemerintah, pekerja/buruh dengan pengusaha;
3. Bahwa perbedaan pemahaman tersebut berkaitan dengan:
 - a. jenis-jenis pekerjaan yang dapat diserahkan melalui perusahaan pemborongan pekerjaan;
 - b. Penafsiran terhadap lembaga mana yang berwenang untuk menentukan terpenuhi atau tidaknya norma *a quo*;



- c. Penafsiran mengenai mekanisme serta prosedur penegakan norma hukum apabila tidak terpenuhi syarat-syarat berkaitan dengan jenis pekerjaan yang diserahkan melalui Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja (PPJTK) dan legalitas syarat badan hukum PPJTK tersebut.
4. Bahwa perbedaan pemahaman tersebut dikarenakan adanya frasa: “demi hukum” dalam Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sekurang-kurangnya terdapat 3 (tiga) pemahaman terhadap norma *a quo*, yaitu dengan memaknai frasa: “demi hukum” dalam norma *a quo* sebagai berikut:
- a. Demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan, **namun mengenai tidak terpenuhi norma kerja pada norma *a quo* perlu dibuktikan terlebih dahulu melalui gugatan perdata melalui badan peradilan yaitu Pengadilan Hubungan Industrial.** Pembuktian melalui badan peradilan diperlukan setidaknya untuk memberikan kepastian hukum bahwa suatu norma terpenuhi atau tidak terpenuhi, sekaligus memberikan kepastian hukum tentang konsekuensi-konsekuensinya yaitu hal-hal menyangkut peralihan status hubungan kerja dan khususnya berkaitan dengan perhitungan hak-hak pekerja/buruh;
- b. Demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan, **namun mengenai tidak terpenuhi norma kerja pada norma *a quo* dibuktikan dengan adanya nota pengawasan dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dan selanjutnya apabila pihak perusahaan pemberi pekerjaan tidak melaksanakan nota pengawasan tersebut maka salah satu pihak dapat menyelesaikannya melalui Pengadilan Hubungan Industrial untuk memperoleh suatu hak;**
- c. Demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan, namun mengenai pelanggaran norma kerja pada norma *a quo* **dibuktikan dengan adanya nota pengawasan dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dan selanjutnya tanpa peroses melalui badan peradilan pekerja/buruh serta merta mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan.**

4. Bahwa akibat perbedaan pemahaman norma *a quo* mengakibatkan dalam norma *a quo* menimbulkan pelanggaran konstitusi, perselisihan dan ketidakpastian hukum;
5. Bahwa terhadap norma *a quo* yang terjadi saat ini adalah dengan adanya Nota Pemeriksaan dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dan selanjutnya **tanpa peroses melalui badan peradilan pekerja/buruh bahkan sekelompok orang yang tidak mempunyai hubungan apapun dengan suatu perusahaan “mendesak” perusahaan pemberi kerja untuk melaksanakan isi Nota Pemeriksaan dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan;**
6. Bahwa “desakan” pekerja/buruh atau sekelompok orang tersebut dalam bentuk aksi masa, aksi demonstrasi, mogok kerja illegal, “pemblokiran” pintu gerbang pabrik dan sebagainya. Perbuatan tersebut tanpa melalui proses peradilan sehingga menimbulkan kerugian berupa kekacauan penegakan hukum, hilangnya rasa aman, jaminan kepastian serta perlindungan hukum, menurunnya hasil produksi, terganggunya lalu lintas pengiriman barang, menurunnya minat investasi, terganggunya stabilitas politik, ekonomi di Indonesia;
7. Bahwa pada tanggal 26 Agustus 2013 terbit Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.04/Men/VIII/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Dalam surat edaran tersebut pada Bab IV menyatakan:

Salinan putusan ini tidak untuk dan tidak dapat dipergunakan sebagai rujukan resmi atau alat bukti.

Untuk informasi lebih lanjut, hubungi Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Jl. Merdeka Barat No.6, Jakarta 10110, Telp. (021) 23529000, Fax (021) 3520177, Email: sekretariat@mahkamahkonstitusi.go.id



“Pengawasan terhadap pelaksanaan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan dengan tahapan sebagai berikut:

- 1. Pengawas ketenagakerjaan melakukan pemeriksaan ke perusahaan;*
 - 2. dalam hal ditemui pelanggaran norma penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, maka pengawas ketenagakerjaan menerbitkan nota pemeriksaan yang memerintahkan perusahaan untuk melaksanakan kewajibannya sesuai peraturan perundang-undangan dalam batas waktu yang ditetapkan; dan*
 - 3. apabila dalam batas waktu yang ditetapkan perusahaan tetap tidak melaksanakan kewajibannya, maka salah satu pihak dapat mengajukan penyelesaiannya melalui Pengadilan Hubungan Industrial”.*
8. Bahwa Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.04/Men/VIII/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain **sepanjang adanya Nota Pengawasan akan tetap diikuti oleh Aksi Masa oleh aktivis pekerja/buruh, sehingga penegakan hukum melalui pranata kekuasaan kehakiman akan kembali terabaikan;**
9. Selanjutnya, surat edaran tidak bersifat mengikat kepada pihak di luar instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan, kedudukan Undang-Undang lebih tinggi dibandingkan dengan ketentuan dalam surat edaran;
10. Bahwa selain itu, memperhatikan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.09/MEN/V/2005 tentang Tata Cara Penyampaian Laporan Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan, maka Pegawai Pengawas wajib menyampaikan laporan setiap kegiatan pelaksanaan tugas kepada atasan langsung pegawai pengawas ketenagakerjaan yang bersangkutan, tidak ditentukan



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

bahwa hasil pengawasan perlu disampaikan kepada serikat pekerja/buruh ataupun kepada khalayak ramai;

11. Bahwa Nota Pemeriksaan yang dikeluarkan oleh instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan bukanlah merupakan surat yang bersifat final, tidak mempunyai kekuatan eksekutorial dan tidak bersifat sebagai “anjaran” dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan;
12. Bahwa Nota Pemeriksaan dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan yang terjadi pada saat ini menimbulkan kekacauan dalam penegakan hukum, dipegang oleh serikat pekerja/buruh lain atau aktivis pekerja/buruh diluar perusahaan yang menimbulkan aksi-aksi masa;
13. Bahwa adanya frasa: “demi hukum” pada Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang terjadi selama ini mengakibatkan pelanggaran hak konstitusional Pemohon serta para anggota Pemohon yang dibela kepentingannya oleh Pemohon dan menimbulkan kerugian kontitusinal bagi Pemohon serta seluruh pelaku usaha di Indonesia yang dibela kepentingannya oleh Pemohon.

II.2. Norma Undang-Undang yang dimohonkan pengujian materril permohonan *a quo* inkonstitusional terhadap ketentuan UUD 1945.

A. Pasal 59 Ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28C ayat (2) UUD 1945 dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.

Bahwa terhadap uraian pada butir II.1 huruf A dan B di atas, serta butir II.2 huruf B dan huruf C di bawah, Pemohon mohonkan kepada Majelis Hakim Konstitusi agar dinyatakan berlaku *mutatis mutandis* sebagai satu kesatuan argumentasi hukum dalam bagian II.2 butir A ini.

1. Bahwa mengenai jenis atau sifat pekerjaan yang dapat dilangsungkan dengan PKWT selalu mengalami perkembangan sesuai dengan kebutuhan pengusaha;
2. Bahwa karakteristik dan sifat suatu pekerjaan ada yang bersifat *continue* dan ada yang bersifat temporer, sehingga hubungan



kerjapun ada yang bersifat tetap (PKWTT) dan ada yang bersifat sementara (PKWT);

3. Bahwa dikarenakan jenis atau sifat pekerjaan yang dapat dilangsungkan dengan PKWT selalu mengalami perkembangan, maka pemeriksaan terhadap terpenuhi atau tidaknya ketentuan Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dianggap perlu oleh Pemohon untuk dilakukan secara kompherensif (utuh-menyeluruh) dan pemeriksaan tersebut sangatlah kasuistis terhadap tiap-tiap perusahaan;
4. Bahwa pemeriksaan terpenuhi atau tidaknya suatu norma sebagaimana dimaksud oleh Pemohon adalah dilakukan oleh lembaga yang melaksanakan fungsi kekuasaan kehakiman dan bukan oleh pemerintah dalam hal ini instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan, hal ini dalam rangka *check and ballances* kewenangan yang dimiliki oleh tiga organ pokok kekuasaan negara dalam rangka memperoleh kepastian hukum dan keadilan;
5. Bahwa perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha berkaitan dengan terpenuhi atau tidaknya ketentuan Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perlu terlebih dahulu diselesaikan melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berlaku di Indonesia karena pada dasarnya merupakan perselisihan hak diantara pekerja/buruh dan pihak pengusaha;
6. Bahwa yang dimaksud dengan **perselisihan hak berdasarkan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial** adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
7. Bahwa berkaitan dengan perselisihan hak diantara pekerja/buruh dengan pengusaha akibat perbedaan pemahaman norma *a quo*



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

sepatutnya diselesaikan melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

8. Bahwa lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial telah dibentuk yaitu Pengadilan Hubungan Industiral sebagai pengadilan khusus yang dibentuk dilingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial;
9. Bahwa lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut telah sesuai dengan konstitusi Republik Indonesia di mana, di mana konstitusi mengatur bahwa dalam penegakan hukum dan keadilan dibentuklah pranata Kekuasaan Kehakiman;
10. Bahwa Kekuasaan Kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakan hukum dan keadilan. [vide : *Pasal 24 ayat (1) UUD 1945*];
11. Bahwa berdasarkan konstitusi, dinyatakan bahwa kekuasaan kehakiman dilakukan oleh Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada dibawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara dan oleh Mahkamah Konstitusi. Oleh karena itu penegakan suatu norma hukum perlulah dicapai melalui mekanisme dan prosedur yang berlaku dalam pranata kekuasaan kehakiman *in casu* dalam sengketa perselisihan hubungan industrial melalui mekanisme dan prosedur pada Pengadilan Hubungan Industiral sebagai pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri;
12. **Bahwa peran pemerintah untuk mengawasi norma ketenagakerjaan tidak dapat dijadikan “justifikasi” untuk “memvonis”, mengadili serta menghukum pengusaha;**
13. Bahwa kewenangan mengadili merupakan kewenangan lembaga yudikatif dan tidak menjadi kewenangan eksekutif (pemerintah);
14. Bahwa putusan pengadilan menjadi sesuatu yang penting dan bernilai dalam memberikan kepastian hukum, dan untuk mencegah konflik horisontal dimasyarakat khususnya akibat perbedaan pendapat diantara pekerja/buruh dengan pengusaha serta antara



pengawas pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha;

15. **Bahwa pendapat Pemohon sebagaimana diuraikan pada butir 14 (empat belas) di atas tidak dapat diwujudkan sehingga perlindungan konstitusi bagi Pemohon maupun anggota Pemohon terlanggar apabila frasa: “ demi hukum” pada Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimaknai dan/atau dipertahankan seperti pada saat ini;**
16. **Bahwa Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bukan merupakan permasalahan konstitusional norma apabila Frasa: “demi hukum” dimaknai mengenai terpenuhi atau tidaknya suatu norma setelah dibuktikan melalui pengadilan dan telah ada putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap;**
17. Bahwa tanpa adanya makna tersendiri terhadap frasa: “demi hukum” pada Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka akan menimbulkan kerugian konstitusional bagi Pemohon maupun para anggota Pemohon dikarenakan Pemohon maupun para anggota Pemohon tidak dapat memperoleh ruang untuk mendapatkan keadilan terkecuali setelah dinyatakan bersalah terlebih dahulu oleh pemerintah;
18. Bahwa kekuasaan pemerintah sebagai penyelenggara pemerintahan perlu dibatasi, terlebih mengenai “putusan” yang dikeluarkan pemerintah dalam hal ini Nota Pemeriksaan dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan tidak dapat dijadikan pedoman untuk mengadili pengusaha;
19. Bahwa Prof. Dr. Jimly Asshiddiqie, S.H. menyatakan terdapat 12 prinsip pokok Negara Hukum (*rechtstaat*) yang menyangga berdiri tegaknya satu Negara hukum (*the rules of law/rechtstaat*) dalam arti yang sebenarnya yakni:
 1. Supremasi hukum (*Supremacy of Law*);
 2. Persamaan dalam hukum (*Equality before the Law*);
 3. Asas Legalitas (*due process of law*);



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

4. Pembatasan kekuasaan;
 5. Organ-organ Eksekutif Independen;
 6. Peradilan bebas dan tidak memihak;
 7. Peradilan Tata Usaha Negara;
 8. Peradilan Tata Negara (*Constitutional Court*);
 9. Perlindungan Hak Asasi Manusia;
 10. Bersifat demokratis (*Democratisch Rechtsstaat*);
 11. Sarana mewujudkan Tujuan Bernegara (*Welfare Rechtsstaat*);
 12. Transparansi dan Kontrol Sosial.
20. Bahwa memperhatikan Negara Republik Indonesia merupakan Negara Hukum maka peraturan yang ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya mengenai perubahan status pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perlu dilaksanakan sesuai dengan ketentuan ketentuan dan mekanisme serta prosedur hukum dalam penegakan ketentuan norma hukum;
 21. Bahwa Pasal 28C ayat (2) UUD 1945 memberikan hak kepada setiap orang untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat bangsa dan negaranya;
 22. Bahwa selanjutnya Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 memberikan hak kepada setiap orang atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;
 23. Bahwa Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memberikan jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum bagi Pemohon maupun para anggota pemohon yang dibela kepentingannya oleh Pemohon dikarenakan adanya frasa: “demi hukum” dalam pasal *a quo*;
 24. Bahwa frasa: “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah bertentangan dengan UUD 1945, sepanjang frasa: “demi hukum” tersebut tidak



dimaknai setelah adanya putusan berkekuatan hukum tetap dari badan yang melaksanakan fungsi berkaitan dengan kekuasaan kehakiman, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri.

B. Pasal 65 Ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28C ayat (2) UUD 1945 dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.

Bahwa terhadap uraian pada butir II.1 huruf C dan D di atas, serta butir II.2 huruf A di atas dan butir II.2 huruf C di bawah, Pemohon mohonkan kepada Majelis Hakim Konstitusi agar dinyatakan berlaku *mutatis mutandis* sebagai satu kesatuan argumentasi hukum dalam bagian butir II.2 huruf B ini.

1. Bahwa Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011 telah memberikan perlindungan konstitusional terhadap pekerja/buruh dari perusahaan yang menerima penyerahan pekerjaan;
2. Bahwa menurut Mahkamah Konstitusi, pekerja/buruh yang melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan *outsourcing* tidak boleh kehilangan hak-haknya yang dilindungi oleh konstitusi. Untuk itu, perlindungan terhadap masa kerja terhadap pekerja/buruh haruslah diperhitungkan;
3. Bahwa ketentuan Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimaksudkan sebagai sanksi atau akibat hukum dari terpenuhinya ketentuan ayat-ayat dalam pasal *a quo* akan tetapi dikarenakan adanya frasa: “demi hukum” pada pasal *a quo* maka tata cara, prosedur dan mekanisme penegakkan hukumnya menjadi tidak memberikan jaminan kepastian hukum dan keadilan bagi Pemohon maupun anggota Pemohon;
4. Bahwa untuk memberikan jaminan perlindungan serta kepastian hukum, mengenai terpenuhi atau tidaknya ketentuan Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta mengenai perubahan status hubungan pekerja/buruh dengan pihak pengusaha, perlu dilakukan dengan menggunakan perspektif hukum yaitu memastikan terpenuhi atau tidak terpenuhinya norma



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

a quo melalui tata cara, mekanisme dan prosedur yang berlaku dalam pranata kekuasaan kehakiman;

5. **Bahwa fakta yang terjadi saat ini tidak terpenuhinya ketentuan Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dilakukan melalui tata cara, mekanisme dan prosedur hukum. Melainkan dengan terbitnya Nota Pemeriksaan dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan;**
6. Bahwa Nota Pemeriksaan tersebut tidak didasarkan pada keadilan dan isinya dibantah oleh pengusaha bahkan tidak menutup kemungkinan juga dibantah isinya oleh pekerja/buruh dalam perusahaan, sehingga mengakibatkan perselisihan antara pekerja/buruh menjadi semakin besar;
7. Bahwa Nota Pengawasan yang isinya “menguntungkan” pekerja/buruh atau diterbitkan atas “tekanan” pekerja/buruh kemudian digunakan oleh orang-orang atau serikat pekerja/buruh diluar perusahaan sebagai alasan untuk menekan dan memaksa untuk melaksanakan isi Nota Pengawasan yaitu mengangkat karyawan yang bekerja pada perusahaan yang menerima sebagian pelaksanaan pekerjaan (*vendor*) menjadi karyawan pada perusahaan pemberi pekerjaan;
8. **Bahwa selanjutnya, dengan tidak dilakukannya prosedur dan mekanisme hukum melalui pranata Kekuasaan Kehakiman, maka konflik dan pemaksaan kehendak dari salah satu pihak, khususnya berkaitan dengan pelaksanaan perubahan status hubungan kerja dan hak-hak normatif, terlebih khusus berkaitan dengan perhitungan masa kerja, semakin lama terselesaikan dan menjadi konflik yang sangat besar dan berdampak luas pada seluruh sektor kegiatan usaha, ekonomi, politik, sosial dan budaya;**
9. Bahwa terhadap pekerja/buruh yang semula mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan penerima pekerjaan pemborongan sudah dilindungi hak konstitusionalnya, baik yang diatur dalam peraturan perundang-undangan maupun yang

Salinan putusan ini tidak untuk dan tidak dapat dipergunakan sebagai rujukan resmi atau alat bukti.

Untuk informasi lebih lanjut, hubungi Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Jl. Merdeka Barat No.6, Jakarta 10110, Telp. (021) 23529000, Fax (021) 3520177, Email: sekretariat@mahkamahkonstitusi.go.id



diundangkan kemudian berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011;

10. Bahwa dengan beralihnya status hubungan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tanpa ada putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap telah menimbulkan ketidakpastian hukum dalam perhitungan masa kerja serta hak-hak lainnya baik bagi pekerja maupun pengusaha;
11. Bahwa yang terjadi pada saat ini dengan kekuatan masa pekerja/buruh yang begitu besar, pihak perusahaan pemberi pekerjaan dimintai pemenuhan kewajiban oleh pekerja/buruh, **sementara pekerja/buruh mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan penerima pekerja;**
12. Bahwa ketidakpastian hukum terhadap Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengakibatkan terlanggarnya hak konstitusi berupa hak untuk membangun (*right to develop*), hak atas jaminan kepastian dan perlindungan hukum;
13. Bahwa ketidakpastian hukum tersebut muncul dikarenakan adanya frasa: “demi hukum” dalam norma tersebut;
14. Bahwa memperhatikan Negara Republik Indonesia merupakan Negara Hukum maka peraturan yang ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya mengenai terpenuhi atau tidaknya suatu norma dan akibat hukum berupa perubahan status pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perlu dilaksanakan dengan menggunakan perspektif hukum dan keadilan, mengedepankan asas praduga tidak bersalah, asas persamaan di hadapan hukum, asas hukum pembuktian, dan keadilan;
15. Bahwa Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memberikan jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

hadapan hukum bagi Pemohon maupun para anggota Pemohon dikarenakan adanya frasa: “demi hukum” dalam pasal *a quo*;

16. Bahwa frasa: “demi hukum” dalam Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah bertentangan dengan UUD 1945, sepanjang frasa: “demi hukum” tersebut tidak dimaknai setelah adanya putusan berkekuatan hukum tetap dari badan yang melaksanakan fungsi berkaitan dengan kekuasaan kehakiman, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri.

C. Pasal 66 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28C ayat (2) UUD 1945 dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.

Bahwa terhadap uraian pada butir II.1 huruf E dan huruf F di atas serta uraian pada butir II.2 huruf A dan B di atas, Pemohon mohonkan kepada Majelis Hakim Konstitusi agar dinyatakan berlaku *mutatis mutandis* sebagai satu kesatuan argumentasi hukum dalam bagian butir II.2 huruf C ini.

1. Bahwa Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memberikan jaminan kepastian hukum dan keadilan, serta tidak mencerminkan keadaan yang layak dalam tatanan sosial di masyarakat dikarenakan adanya perbedaan pemahaman terhadap norma *a quo*. Perbedaan pemahaman diantara para *stake holder* bidang hubungan industrial dikarenakan terdapat frasa: “demi hukum” pada norma *a quo* yang berakibat perbedaan dalam menentukan lembaga mana yang berwenang dalam menentukan terpenuhi atau tidaknya norma *a quo* serta perbedaan persepsi dalam mengedepankan serta menjunjung tinggi hukum dan keadilan;
2. Bahwa Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada faktanya saat ini di lakukan dengan pemeriksaan kepada perusahaan oleh instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan. Selanjutnya hasil pemeriksaan dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan tersebut selain diterima oleh pengusaha juga



diterima oleh pihak pekerja/buruh bahkan serikat pekerja lain atau diluar perusahaan;

3. Bahwa selanjutnya nota pemeriksaan dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dipergunakan oleh pekerja/buruh sebagai alat untuk “memaksa” dan “mendesak” pengusaha apabila dalam surat tersebut “dianggap telah terjadi dugaan pelanggaran norma *a quo*”;
4. Bahwa Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011 telah memberikan perlindungan konstitusional terhadap pekerja/buruh dari perusahaan yang menerima penyerahan pekerjaan;
5. Bahwa perlindungan konstitusional yang diberikan kepada pekerja/buruh tersebut tidak mengeliminir esensi mengenai hak-hak pekerja/buruh baik berkaitan dengan kesempatan untuk tetap memperoleh pekerjaan maupun hak-hak lainnya termasuk perhitungan masa kerja;
6. Bahwa mengenai peralihan status pekerja tersebut, seharusnya dalam ketentuan Undang-Undang dapat diperoleh paradigma hukum yaitu adanya mekanisme dan prosedur hukum yang berlaku dalam hal terjadi perselisihan hubungan industrial;
7. Bahwa perselisihan antara pekerja/buruh dengan perusahaan berkaitan dengan terpenuhi atau tidaknya ketentuan Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada dasarnya merupakan perselisihan hak diantara pekerja/buruh yang melibatkan dengan perusahaan baik perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh maupun perusahaan pemberi pekerjaan;
8. Bahwa yang dimaksud dengan perselisihan hak berdasarkan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
9. Bahwa berkaitan dengan perselisihan hak diantara pekerja/buruh dengan pengusaha akibat perbedaan penafsiran norma *a quo* harus



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

diselesaikan melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

10. Bahwa lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial telah dibentuk yaitu pengadilan hubungan industrial sebagai pengadilan khusus yang dibentuk dilingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial;
11. Bahwa lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut telah sesuai dengan konstitusi Republik Indonesia di mana, di mana konstitusi mengatur bahwa dalam penegakan hukum dan keadilan dibentuklah pranata Kekuasaan Kehakiman;
12. Bahwa Kekuasaan Kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakan hukum dan keadilan. [*vide* : Pasal 24 ayat (1) UUD 1945];
13. Bahwa berdasarkan konstitusi, dinyatakan bahwa kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada dibawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi. Oleh karena itu penegakan suatu norma hukum perlulah dicapai melalui mekanisme dan prosedur yang berlaku dalam pranata kekuasaan kehakiman *in casu* dalam sengketa perselisihan hubungan industrial melalui tata cara sesuai mekanisme dan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
14. Bahwa peran pemerintah untuk mengawasi norma ketenagakerjaan tidak dapat dijadikan "*justifikasi*" untuk mengadili serta menghukum pengusaha;
15. Bahwa kewenangan mengadili dan/atau menyatakan dilanggar atau tidaknya suatu norma peraturan perundang-undangan merupakan kewenangan lembaga yudikatif dan tidak menjadi kewenangan eksekutif (pemerintah);
16. Bahwa adanya putusan pengadilan sesuai tata cara, prosedur dan mekanisme hukum menjadi sesuatu yang penting dan bernilai dalam memberikan kepastian hukum, dan untuk mencegah konflik horisontal

Salinan putusan ini tidak untuk dan tidak dapat dipergunakan sebagai rujukan resmi atau alat bukti.

Untuk informasi lebih lanjut, hubungi Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Jl. Merdeka Barat No.6, Jakarta 10110, Telp. (021) 23529000, Fax (021) 3520177, Email: sekretariat@mahkamahkonstitusi.go.id



- dimasyarakat khususnya akibat perbedaan pendapat diantara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam implementasi norma *a quo*;
17. Bahwa peran pemerintah sebagai penyelenggara pemerintahan perlu dibatasi, terlebih mengenai Nota Pemeriksaan Dinas dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan tidak mempunyai sifat sebagai keputusan dari Pejabat Tata Usaha Negara;
 18. Bahwa memperhatikan Negara Republik Indonesia merupakan Negara Hukum maka peraturan yang ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya mengenai kewenangan mengadili terpenuhi atau tidaknya suatu norma dalam permohonan *a quo* serta perubahan status pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bukanlah merupakan kewenangan pemerintah dalam hal ini instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan;
 19. Bahwa dalam rangka memberikan perlindungan konstitusi perlu adanya Putusan Pengadilan yang telah memperoleh Kekuatan Hukum Tetap mengenai terpenuhi atau tidak terpenuhinya ketentuan pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 20. Bahwa Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memberikan jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum bagi Pemohon maupun para anggota Pemohon yang dibela kepentingannya oleh Pemohon dikarenakan adanya frasa: “demi hukum” dalam pasal *a quo*;
 21. Bahwa frasa: “demi hukum” dalam Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah bertentangan dengan UUD 1945, sepanjang frasa: “demi hukum” tersebut tidak dimaknai setelah adanya putusan berkekuatan hukum tetap dari badan yang melaksanakan fungsi berkaitan dengan kekuasaan kehakiman, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri.



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

III. Kesimpulan

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Mahkamah Konstitusi berwenang untuk mengadili permohonan *a quo*;
2. Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan *a quo*;
3. Permohonan Pemohon dalam pengujian pasal-pasal *a quo* beralasan menurut hukum dan tidak terkualifikasi sebagai permohonan yang *nebis in idem*, dikarenakan hal-hal sebagai berikut:
 - a. Dalam permohonan *a quo* menggunakan materi muatan pasal yang berbeda dalam UUD 1945 dengan permohonan sebelumnya;
 - b. Permohonan *a quo* mempunyai maksud dan tujuan berbeda dengan permohonan sebelumnya;
 - c. Negara Republik Indonesia menjamin hak warga negara untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat bangsa dan negaranya sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 28C ayat (2) UUD 1945;
 - d. Negara Republik Indonesia menjamin hak warga negara atas pengakuan, jaminan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum sebagaimana diamanatkan dalam pasal 28D ayat (1) UUD 1945;
 - e. Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *junctis* Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berupaya untuk memberikan perlindungan terhadap para pekerja/buruh, namun dalam norma hukum tersebut tidak memberikan jaminan hak untuk membangun (*right to develop*) kesadaran hukum masyarakat, tidak memberikan kepastian hukum bagi Pemohon maupun para anggota Pemohon yang diwakili kepentingannya oleh Pemohon;
 - f. Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor



13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *junctis* Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memberikan jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum bagi Pemohon maupun para anggota pemohon yang dibela kepentingannya oleh Pemohon dikarenakan adanya frasa: “demi hukum” dalam pasal-pasal *a quo*;

- g. Bahwa “penilaian terhadap terpenuhi atau tidaknya suatu norma” tidak dapat dilakukan oleh Pemerintah dalam hal ini instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan melainkan perlu dilakukan oleh pranata kekuasaan kehakiman yang dibentuk untuk menegakkan hukum dan keadilan sebagaimana amanat konstitusi;
- h. Agar tidak terlanggar hak konstitusional Pemohon berupa hak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat bangsa dan negaranya sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 28C ayat (2) UUD 1945 dan hak untuk memperoleh jaminan, perlindungan dan kepastian hukum sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, maka ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *junctis* Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan **diperlukan pembuktian terlebih dahulu terhadap terpenuhi atau tidak terpenuhinya ketentuan pasal-pasal lain** yang terdapat dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *junctis* Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melalui lembaga peradilan sebagai pengembalian Kekuasaan Kehakiman berdasarkan UUD 1945, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri. Hal ini sesuai amanat



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

konstitusi bahwa Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah Negara Hukum;

- i. Bahwa frasa: “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, frasa: “demi hukum” dalam Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, frasa: “demi hukum” dalam Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah bertentangan dengan UUD 1945, sepanjang frasa: “demi hukum” tersebut tidak dimaknai setelah adanya putusan berkekuatan hukum tetap dari badan yang melaksanakan fungsi berkaitan dengan kekuasaan kehakiman, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri.

IV. Permohonan

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan di atas dan bukti-bukti terlampir dengan perbaikan pengantar bukti surat Pemohon tertanggal hari ini, dengan ini Pemohon memohon kepada Majelis Hakim Konstitusi Yang Terhormat agar berkenan memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menerima dan mengabulkan Permohonan Uji Materiil (*Judicial Review*) Pemohon untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (konstitusional bersyarat) sepanjang frasa: “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut tidak dimaknai setelah adanya putusan berkekuatan hukum tetap dari badan yang melaksanakan fungsi berkaitan dengan kekuasaan kehakiman, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri;
3. Menyatakan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat (Konstitusional bersyarat) sepanjang frasa: “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut tidak dimaknai setelah adanya



putusan berkekuatan hukum tetap dari badan yang melaksanakan fungsi berkaitan dengan kekuasaan kehakiman, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri;

4. Menyatakan Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (konstitusional bersyarat) sepanjang frasa: “demi hukum” dalam Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut tidak dimaknai setelah adanya putusan berkekuatan hukum tetap dari badan yang melaksanakan fungsi berkaitan dengan kekuasaan kehakiman, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri;
5. Menyatakan Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat (Konstitusional bersyarat) sepanjang frasa: “demi hukum” dalam Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut tidak dimaknai setelah adanya putusan berkekuatan hukum tetap dari badan yang melaksanakan fungsi berkaitan dengan kekuasaan kehakiman, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri;
6. Menyatakan Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (konstitusional bersyarat) sepanjang frasa: “demi hukum” dalam Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut tidak dimaknai setelah adanya putusan berkekuatan hukum tetap dari badan yang melaksanakan fungsi berkaitan dengan kekuasaan kehakiman, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri;
7. Menyatakan Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat (Konstitusional bersyarat) sepanjang frasa: “demi hukum” dalam Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut tidak dimaknai setelah adanya



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

putusan berkekuatan hukum tetap dari badan yang melaksanakan fungsi berkaitan dengan kekuasaan kehakiman, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri;

8. Memerintahkan agar putusan ini diumumkan dalam lembaran Berita Negara Republik Indonesia selambat-lambatnya dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sejak putusan diucapkan.

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

[2.2] Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalilnya, Pemohon mengajukan alat bukti surat/tulisan yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-34, sebagai berikut:

1. Bukti P-1: Fotokopi Undang-Undang Dasar 1945 (UUD1945);
2. Bukti P-2: Fotokopi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Bukti P-3: Fotokopi Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi;
4. Bukti P-4: Fotokopi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi;
5. Bukti P-4a: Fotokopi Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi;
6. Bukti P-5: Fotokopi Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman;
7. Bukti P-6: Fotokopi Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;
8. Bukti P-7: Fotokopi Berita Negara Republik Indonesia Nomor 10/Perk Tahun 2012, Tambahan Berita Negara Republik Indonesia Tanggal 6/3-2012 Nomor 19;
9. Bukti P-8: Fotokopi Surat Keputusan Dewan Pengurus Pusat Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Nomor 449A/DPN/1.1/1B/IX/2012 tentang Pergantian Antar Waktu



Dewan Pengurus Pusat Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), tanggal 24 September 2012;

10. Bukti P-9: Fotokopi Kartu Tanda Penduduk atas nama Sofjan Wanandi;
11. Bukti P-10: Fotokopi Kartu Tanda Penduduk atas nama Suryadi Sasmita;
12. Bukti P-11: Fotokopi Nota Pemeriksaan, dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang Nomor 566/3820/BPKK, tanggal 30 Juli 2013;
13. Bukti P-12: Fotokopi Nota Pemeriksaan, dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang Nomor 566/1534/BPKK, tanggal 01-04-2013;
14. Bukti P-13: Fotokopi Nota Peringatan II, dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang Nomor 566/2127/BPKK, tanggal 26 April 2013;
15. Bukti P-14: Fotokopi Pemberitahuan Pemeriksaan di Bidang Ketenagakerjaan, dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang Nomor 566/2579/BPKK/2013, tanggal 29 Mei 2013;
16. Bukti P-15: Fotokopi Nota Pemeriksaan, dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang Nomor 566/616/PKTK, tanggal 31 Januari 2013;
17. Bukti P-16: Fotokopi Nota Pemeriksaan, dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang Nomor 566/3226/PKTK, tanggal 5 November 2012;
18. Bukti P-17: Fotokopi Nota Pemeriksaan, dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang Nomor 566/2192/BPKK, tanggal 15 Mei 2013;
19. Bukti P-18: Fotokopi Artikel Aksi Pekerja Menyegel Kantor DPRD Karawang.
Diunduh dari: <http://pasundanekspres.co.id/karawang/8189-buruh-ppmi-segel-kantor-dprd>;
20. Bukti P-19: Fotokopi Siaran Pers Aksi Unjuk Rasa Karyawan PT. Indofarma Tbk-Bekasi.
Diunduh dari: <http://fspmi.or.id/siaran-pers-mogok-kerja-karyawan-pt-indofarma-tbk.html>;



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

21. Bukti P-20: Fotokopi Artikel Aksi Pekerja/Buruh untuk Memboikot Produk Unilever.
Diunduh dari: <http://www.beritasatu.com/bisnis/90018-buruh-bekasi-usulkan-boikot-produk-unilever.html>;
22. Bukti P-21: Fotokopi Pemberitaan mengenai “Perusahaan Nakal di Karawang Versi ABK”
Diunduh dari: <https://m.facebook.com/karawangID/posts/10151627157102733>;
23. Bukti P-22: Fotokopi Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.09/MEN/V/2005 tentang Tata Cara Penyampaian Laporan Pelaksanaan Pengawas Ketenagakerjaan;
24. Bukti P-23: Fotokopi Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh;
25. Bukti P-24: Fotokopi Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.220/MEN/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain;
26. Bukti P-25: Fotokopi Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain;
27. Bukti P-26: Fotokopi Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.04/MEN/VIII/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain;
28. Bukti P-27: Fotokopi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
29. Bukti P-28: Fotokopi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-

Salinan putusan ini tidak untuk dan tidak dapat dipergunakan sebagai rujukan resmi atau alat bukti.

Untuk informasi lebih lanjut, hubungi Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Jl. Merdeka Barat No.6, Jakarta 10110, Telp. (021) 23529000, Fax (021) 3520177, Email: sekretariat@mahkamahkonstitusi.go.id



IX/2011;

30. Bukti P-29: Fotokopi Pemberitahuan aksi unjuk rasa oleh FSPMI tanggal 20 Mei 2013;
31. Bukti P-30: Fotokopi Pemberitahuan Unjuk Rasa Tahap I oleh Aliansi Besar Karawang (ABK) tanggal 27 April 2013;
32. Bukti P-31: Fotokopi Pemberitahuan Unjuk Rasa tahap II oleh Aliansi Besar Karawang (ABK) tanggal 16 Mei 2013;
33. Bukti P-32: Fotokopi Pemberitahuan Unjuk Rasa Tahap III oleh Aliansi Besar Karawang (ABK) tanggal 19 Juni 2013;
34. Bukti P-33: Fotokopi Pemberitahuan Unjuk Rasa Tahap IV oleh Aliansi Besar Karawang (ABK) tanggal 11 Juli 2013;
35. Bukti P-34: Fotokopi Pemberitahuan Unjuk Rasa Tahap V oleh Aliansi Besar Karawang (ABK), tanggal 16 Oktober 2013.

Selain itu, para Pemohon mengajukan dua orang ahli yang telah didengar keterangannya dalam persidangan Mahkamah pada tanggal 23 Januari 2014, yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

1. Prof. Payaman J. Simanjuntak, APU.

- Bahwa sampai sekarang masih ada masalah yang timbul dalam hubungan industrial di Indonesia. Faktornya antara lain, *Pertama*, bisa saja karena kurangnya komitmen dari para pelaku untuk melaksanakan sesuai dengan peraturan perundangan. Para pelaku dalam hal ini, pertama adalah pengusaha dan kedua adalah para pekerja dan serikat pekerja, ketiga bisa juga karena kelemahan pemerintah dalam hal memberikan pembimbingan, dan penyuluhan dalam rangka penegakan hukum. Kelompok yang kedua bisa saja dalam peraturan perundangan yang tidak konsisten satu dengan lain. Misalnya, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, walaupun menurut para pembuat Undang-Undang sudah sempurna, ternyata sudah beberapa kali diuji materi dan sudah diadakan beberapa kali penyempurnaan, antara lain dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PUU-XI/ 2003 (Putusan MK) menyangkut Pasal 158 tentang PHK atas pekerja yang melakukan kesalahan berat, yang semula boleh langsung dinyatakan oleh pengusaha, tetapi oleh Putusan MK, dinyatakan bahwa



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

apakah itu suatu perlakuan kesalahan berat atau tidak, harus ditetapkan oleh pengadilan.

- Kemudian dalam Putusan MK Nomor 115/PUU-VI/2009 menyangkut Pasal 120 tentang jumlah serikat pekerja yang berhak menjadi tim perunding di suatu perusahaan, yang semula kalau sudah ada satu atau dua serikat pekerja dan mempunyai anggota lebih dari 50%, sudah boleh sendiri atau bersama-sama untuk melakukan perundingan dengan pengusaha. Oleh Mahkamah Konstitusi sudah diamandemen dan dinyatakan bahwa kalau memang ada tiga atau lebih serikat pekerja, mereka harus diikutsertakan sepanjang bahwa anggotanya sudah melebihi 10%.
- Selanjutnya dalam Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 menyangkut Pasal 65 dan Pasal 66 tentang penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain atau yang biasa kenal dengan *outsourcing* sudah amandemen dan dinyatakan bahwa peraturan perundangan yang sudah ada, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 masih ada hal-hal yang perlu disempurnakan.
- Tujuan dari pengawasan adalah untuk memastikan bahwa peraturan perundangan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundangan yang dimaksud. Mekanismenya adalah bahwa pengawas dapat melakukan analisis berdasarkan pelaporan yang diterima. Dalam Undang-Undang disebutkan bahwa setiap perusahaan akan menyampaikan laporan tahunan. Berdasarkan pelaporan tersebut maka pemerintah dalam hal ini pengawas, dapat melihat jika ada kekurangan/kelemahan dalam pelaksanaan sehari-hari dari peraturan perundangan tersebut. Pemerintah dalam hal ini pengawas, bisa juga memperoleh informasi dari pihak lain, antara lain pekerja. Jadi, kalau ada informasi dari pekerja, maka itu boleh ditindaklanjuti oleh pengawas. Kemudian bisa saja masyarakat menyampaikan persepsi mereka atau dugaan mereka bahwa ada peraturan perundangan yang tidak dilaksanakan oleh satu perusahaan. Dengan pelaporan atau informasi tersebut, maka pemerintah dalam hal ini pengawas, akan melakukan atau membuat tindak lanjut untuk meneliti apakah betul satu perusahaan tidak melakukan sepenuhnya mengenai peraturan perundangan yang dimaksud. Kemudian hasil dari pemeriksaan tersebut akan disampaikan atau disusun dalam bentuk nota pengawasan.

Salinan putusan ini tidak untuk dan tidak dapat dipergunakan sebagai rujukan resmi atau alat bukti.

Untuk informasi lebih lanjut, hubungi Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Jl. Merdeka Barat No.6, Jakarta 10110, Telp. (021) 23529000, Fax (021) 3520177, Email: sekretariat@mahkamahkonstitusi.go.id



Dalam hal ini, nota pengawasan tersebut akan disampaikan sebagai pelaporan.

- Bahwa di lingkungan tenaga kerja ada pegawai penyidik yang melakukan tugas yang sebagian merupakan dari tugas kepolisian secara khusus yang disebutkan PPNS. Dalam rangka menindaklanjuti tugas tersebut maka mereka boleh melakukan penyidikan untuk memastikan apakah ada kekeliruan atau pelanggaran atau hal yang tidak dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundangan dan semuanya disusun dalam bentuk nota pengawasan.
- Sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku, nota pengawasan tersebut disampaikan kepada atasannya langsung karena bersifat rahasia, tidak boleh disampaikan kepada siapa-siapa, termasuk kepada pekerja dan masyarakat. Nota pengawasan tersebut dilakukan tindak lanjut untuk disampaikan kepada perusahaan yang bersangkutan, termasuk kepada atasannya untuk tindak lanjutnya.
- Jika seorang pengawas menyalahi ketentuan dan ada keberatan dari pengusaha maka pengusaha akan meminta kepada atasannya supaya diberikan tindakan disiplin atau di-PTUN-kan. Nota pengawasan bukan bersifat final. Nota pengawasan merupakan satu petunjuk kepada perusahaan untuk melakukan beberapa ketentuan dalam peraturan perundangan. Jika terjadi perbedaan pendapat antara pengusaha dan pengawas maka perlu dibuktikan melalui pengadilan, termasuk istilah *demi hukum*.

2. Atje, S.H., M. H.

- Bahwa yang dimohonkan oleh Pemohon kepada Mahkamah Konstitusi adalah mengenai Uji Materiil Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai frasa *demi hukum* terhadap Undang-Undang Dasar 1945.
- Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi, "Perjanjian kerja 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."



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

- Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang 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 pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.”
- Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang 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.”, Mengingat bahwa:
 - a. Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen ke-4 yang menyatakan bahwa Negara Indonesia adalah negara hukum.
 - b. Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen ke-4 menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil, serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.
 - c. Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.
 - d. Pedoman pelaksanaan hubungan industrial Pancasila yang diterbitkan oleh kementerian. Dulu istilahnya Departemen Tenaga Kerja, menetapkan ciri-ciri khusus hubungan industrial yang berdasarkan Pancasila, antara lain:
 - 1) Adanya tujuan yang sama antara pekerja dan pengusaha untuk memajukan perusahaan.
 - 2) Adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja dengan hak dan kewajiban pengusaha.
 - e. Keseimbangan tersebut dicapai atas dasar keadilan, pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil, serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.
- Berdasarkan landasan pemikiran tersebut di atas, adanya frasa *demi hukum* dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak



mencerminkan adanya keseimbangan karena tidak ada pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil, serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. Pengusaha tidak diberi kesempatan untuk membela diri. Oleh karena itu, dengan menyitir pendapat Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 dan tersurat pada halaman 38 yang menyatakan bahwa jika terjadi pelanggaran terhadap Pasal 59 Undang-Undang *a quo*, hal itu merupakan persoalan implementasi dan bukan merupakan persoalan konstiusionalitas norma yang dapat diajukan gugatan secara perdata ke peradilan lain.

- Ahli berpendapat bahwa terhadap norma tersebut, tidak hanya berkaitan dengan implementasi, tetapi masalah konstiusional norma karena norma tersebut tidak memberi jaminan kepastian hukum dan keadilan. Khususnya berkaitan dengan otoritas para pihak dalam membuktikan terpenuhi atau tidaknya suatu norma dalam Pasal 59, maka Saksi berpendapat bahwa demi keseimbangan untuk penegakan ketertiban guna mencapai keadilan, frasa *demi hukum* yang tersurat dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sebelum ada putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap.
- Putusan pengadilan merupakan bagian dari pranata kekuasaan kehakiman guna penegakan hukum dan keadilan sebagai amanat konstitusi, sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 24 ayat (1) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang berbunyi, Pasal 24 ayat (1) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 sebagai berikut. "Kekuasaan kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan."

[2.3] Menimbang bahwa terhadap permohonan Pemohon, Presiden menyampaikan keterangan lisan yang disampaikan dalam persidangan tanggal 8 Januari 2014 yang kemudian dilengkapi dengan keterangan tertulis yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 29 Januari 2014, yang pada pokoknya sebagai berikut:



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

I. POKOK PERMOHONAN PEMOHON

1. Bahwa menurut para Pemohon, frasa "demi hukum" yang terdapat pada Pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan tidak memberikan kepastian hukum dan jaminan keadilan bagi anggota Pemohon karena menimbulkan pemahaman yang berbeda antara Pemerintah, Pengusaha dan Buruh sehingga bertentangan dengan Pasal 24 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) UUD 1945.
2. Bahwa menurut para Pemohon, frasa "demi hukum" yang terdapat pada Pasal 65 ayat (8) UU Ketenagakerjaan tidak memberikan kepastian hukum dan jaminan keadilan bagi anggota Pemohon karena menimbulkan pemahaman yang berbeda antara Pemerintah, Pengusaha dan Buruh sehingga bertentangan dengan Pasal 28C ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 dan perlu diberikan suatu persyaratan atau makna tersendiri yakni setelah adanya putusan Pengadilan Hubungan Industrial.
3. Bahwa menurut para Pemohon, frasa "demi hukum" yang terdapat pada Pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan tidak memberikan kepastian hukum dan jaminan keadilan bagi anggota Pemohon karena menimbulkan pemahaman yang berbeda antara Pemerintah, Pengusaha dan Buruh sehingga bertentangan dengan Pasal 28C ayat (2) UUD 1945.

II. KEDUDUKAN HUKUM (LEGAL STANDING) PEMOHON.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011, menyatakan bahwa Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang, yaitu:

- a. perorangan warga negara Indonesia;
- 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.

Ketentuan di atas dipertegas dalam penjelasannya, bahwa yang dimaksud dengan "hak konstitusional" adalah hak-hak yang diatur dalam Undang-Undang



Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, maka terlebih dahulu harus menjelaskan dan membuktikan:

- a. Kualifikasinya dalam permohonan *a quo* sebagaimana disebut dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011;
- b. Hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dalam kualifikasi dimaksud yang dianggap telah dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang diuji;
- c. Kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon sebagai akibat berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian.

Lebih lanjut Mahkamah Konstitusi telah memberikan pengertian dan batasan kumulatif tentang kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang timbul karena berlakunya suatu Undang-Undang menurut Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (*vide* putusan Nomor 006/PUU-111/2005 dan putusan-putusan berikutnya), harus memenuhi 5 (lima) syarat yaitu:

- a. adanya hak konstitusional Pemohon yang diberikan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945;
- b. bahwa hak konstitusional Pemohon tersebut dianggap oleh Pemohon telah dirugikan oleh suatu Undang-Undang yang diuji;
- c. bahwa kerugian konstitusional Pemohon yang dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya 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;
- e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi.

Berdasarkan hal tersebut di atas, menurut pemerintah, para Pemohon tidak mempunyai kedudukan hukum (*legal standing*), sebagaimana yang ditentukan oleh Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011, maupun berdasarkan putusan-putusan Mahkamah Konstitusi terdahulu (*vide* Putusan Nomor 006/PUU-III/2005 dan Putusan Nomor 11/PUU-V/2007).



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

III. PENJELASAN PEMERINTAH TERHADAP MATERI YANG DIMOHONKAN OLEH PEMOHON

Sebelum Pemerintah memberikan penjelasan terhadap materi yang dimohonkan oleh Pemohon. Pemerintah akan menyampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa terhadap materi ketentuan Pasal 59, Pasal 65 dan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan, telah diperiksa, diadili, dan diputus oleh Mahkamah Konstitusi dalam 2 (dua) putusan yaitu Putusan 12/PUU-I/2003 dan Putusan Nomor 27/PUU-1X/2011.

Sesuai ketentuan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011, bahwa terhadap materi muatan, bagian pasal, maupun ayat Undang-Undang yang pernah dimohonkan untuk diuji tidak dapat diajukan permohonan kembali (*ne bis in idem*), walaupun sebagaimana ditentukan dalam ketentuan Pasal 42 Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 6 Tahun 2005 tentang Pedoman Beracara Dalam Pengujian Undang-Undang, yang menyatakan bahwa terhadap materi muatan norma yang pernah dimohonkan untuk diuji dapat dimohonkan pengujian kembali, asalkan permohonannya menggunakan batu uji pasal-pasal dalam UUD 1945 yang berbeda dengan permohonan sebelumnya.

Menurut Pemerintah, permohonan pengujian yang dimohonkan oleh Pemohon saat ini (APINDO), seolah-olah memiliki alasan kerugian konstitusional yang berbeda dengan permohonan terdahulu, juga batu uji dalam pasal-pasal UUD 1945 yang dijadikan alasan oleh Pemohon dibuat berbeda, namun demikian pada dasarnya memiliki kesamaan maksud dan tujuan dengan permohonan terdahulu (*vide* Pertimbangan dan Pendapat Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 27/PUU-1X/2011).

2. Terhadap anggapan Pemohon yang menyatakan ketentuan frasa "demi hukum" yang terdapat pada Pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan dianggap tidak memberikan kepastian hukum dan jaminan keadilan bagi anggota Pemohon karena menimbulkan pemahaman yang berbeda antara Pemerintah, Pengusaha dan Buruh sehingga bertentangan dengan Pasal 24 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) UUD 1945. Pemerintah memberikan penjelasan sebagai berikut:



- a. Bahwa jenis perjanjian kerja dalam hubungan kerja ada 2 (dua) macam, yaitu perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu (PKWTT).
- b. Bahwa PKWT hanya dapat dibuat (diperjanjikan) untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yakni:
 - 1) pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
 - 2) pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
 - 3) pekerjaan yang bersifat musiman.
 - 4) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan, dan bersifat tidak tetap. [Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan].
- c. Bahwa PKWT tidak dapat diperjanjikan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam 1 (satu) perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman [Pasal 59 ayat (2) dan penjelasannya UU Ketenagakerjaan].
- d. Bahwa PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan (diperjanjikan) untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) tahun [Pasal 59 ayat (4) UU Ketenagakerjaan].
- e. Bahwa pengusaha yang bermaksud memperpanjang PKWT tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan [Pasal 59 ayat (5) UU Ketenagakerjaan].
- f. Pembaruan PKWT hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya PKWT yang lama, pembaruan PKWT ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

Sehingga menurut Pemerintah, dalam memahami ketentuan yang dimohonkan untuk diuji tidak diartikan secara sepotong-potong (*parsial*) tetapi harus secara runtut memaknai ketentuan tersebut secara lengkap (komprehensif).

Bahwa perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan pekerja/buruh adalah merupakan suatu perjanjian yang harus memenuhi syarat-syarat



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

ketentuan dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan dan KUHPerdara khususnya Pasal 1320 *juncto* Pasal 1338 KUHPerdara.

Bahwa syarat sahnya perjanjian, termasuk perjanjian kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara, adalah:

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- c. Suatu hal tertentu;
- d. Suatu sebab yang halal.

Bahwa tidak terpenuhinya syarat sahnya perjanjian sebagaimana huruf a dan huruf b, maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan (*voidable*), sedangkan tidak terpenuhinya syarat huruf c dan huruf d maka perjanjian tersebut batal demi hukum (*null and void*).

Bahwa salah satu syarat sahnya perjanjian termasuk perjanjian kerja adalah adanya *causa* atau sebab yang halal. Suatu sebab atau *causa* adalah terlarang apabila dilarang oleh Undang-Undang atau apabila berlawanan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum [Pasal 1337 KUHPerdara].

Dengan demikian, apabila pengusaha membuat perjanjian termasuk perjanjian kerja yang tidak memenuhi suatu sebab yang halal (melanggar peraturan perundang-undangan), maka perjanjian tersebut batal demi hukum. Dalam kaitan ini jika pengusaha tersebut juga melanggar Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6), maka perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tersebut batal demi hukum dan dengan sendirinya demi hukum berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, menurut Pemerintah ketentuan Pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan, khususnya frasa "demi hukum" justru untuk memberikan kepastian hukum dan keadilan bagi pekerja/buruh maupun pengusaha itu sendiri, karena itu menurut Pemerintah tidak diperlukan lagi pembuktian dan putusan pengadilan.

Dengan perkataan lain, jika Pemohon ingin terhindar dari ketentuan Pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan maka menurut Pemerintah, Pemohon wajib mematuhi dan melaksanakan ketentuan Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) UU Ketenagakerjaan.

3. Bahwa terhadap anggapan Pemohon yang menyatakan frasa "demi hukum" yang terdapat pada Pasal 65 ayat (8) UU Ketenagakerjaan dianggap tidak



memberikan kepastian hukum dan jaminan keadilan bagi anggota Pemohon karena menimbulkan pemahaman yang berbeda antara Pemerintah, Pengusaha dan Buruh sehingga perlu diberikan suatu persyaratan atau makna tersendiri yakni setelah adanya putusan Pengadilan Hubungan Industrial. Pemerintah memberikan penjelasan sebagai berikut:

Bahwa berdasarkan Pasal 65 ayat (2) UU Ketenagakerjaan pekerjaan (pekerjaan penunjang) yang dapat diserahkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan lain (perusahaan penerima pemborongan), haws memenuhi syarat:

- a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- d. tidak menghambat proses produksi secara langsung [Pasal 65 ayat (2) UU Ketenagakerjaan].

Bahwa perusahaan lain (perusahaan penerima pemborongan) haruslah berbentuk badan hukum [Pasal 65 ayat (3) UU Ketenagakerjaan].

Apabila ketentuan tersebut di atas dilanggar, hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan demi hukum beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan.

Dengan perkataan lain, apabila syarat pekerjaan yang diserahkan dan syarat status hukum perusahaannya tidak memenuhi ketentuan maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan, dan tidak diperlukan pembuktian dan putusan pengadilan.

4. Bahwa terhadap anggapan Pemohon, yang menyatakan frasa "demi hukum" yang terdapat pada Pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan tidak memberikan kepastian hukum dan jaminan keadilan bagi anggota Pemohon karena menimbulkan pemahaman yang berbeda antara Pemerintah, Pengusaha dan Pekerja/Buruh. Pemerintah memberikan penjelasan sebagai berikut:

Bahwa pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok (*core business*) atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi,



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Bahwa yang dimaksud kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan.

Bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat (antara lain) sebagai berikut:

- a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- b. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
- c. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang ini.

Dalam hal ketentuan sebagaimana tersebut di atas tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Dengan perkataan lain, apabila mempekerjakan pekerja/buruh bukan pada pekerjaan jasa penunjang dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak memenuhi syarat dan ketentuan mengenai perjanjian kerja serta ketentuan mengenai Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh sebagaimana tersebut di atas, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh demi hukum beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan (perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh), sehingga tidak diperlukan pembuktian dan putusan pengadilan.

IV. KESIMPULAN

1. Bahwa frase demi hukum yang terdapat dalam ketentuan Pasal 59 ayat (7),

Salinan putusan ini tidak untuk dan tidak dapat dipergunakan sebagai rujukan resmi atau alat bukti.

Untuk informasi lebih lanjut, hubungi Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Jl. Merdeka Barat No.6, Jakarta 10110, Telp. (021) 23529000, Fax (021) 3520177, Email: sekretariat@mahkamahkonstitusi.go.id



Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) justru dalam rangka memberikan kepastian hukum dan keadilan bagi pekerja/buruh maupun pengusaha.

2. Pasal-Pasal dalam UUD 1945 [Pasal 24 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3)] yang dijadikan batu uji oleh Pemohon adalah tidak tepat dan tidak relevan dan terkesan dipaksakan.
3. Apabila frase tersebut dikabulkan/dibatalkan oleh Mahkamah konstitusi justru dapat menimbulkan ketidakpastian hukum dan ketidakadilan bagi pekerja/buruh dan pengusaha itu sendiri.

V. PETITUM

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, Pemerintah memohon kepada yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi yang memeriksa, memutus, dan mengadili permohonan pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dapat memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menolak permohonan pengujian Pemohon seluruhnya atau setidaknya menyatakan permohonan pengujian Pemohon tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).
2. Menerima Keterangan Pemerintah secara keseluruhan;
3. Menyatakan ketentuan Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan Pasal 24 ayat (1), (2) dan (3), Pasal 28C ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1), Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

[2.4] Menimbang bahwa terhadap permohonan Pemohon, Dewan Perwakilan Rakyat menyampaikan keterangan lisan yang disampaikan dalam persidangan tanggal 8 Januari 2014, yang pada pokoknya sebagai berikut:

A. KETENTUAN UU KETENAGAKERJAAN YANG DIMOHONKAN PENGUJIAN TERHADAP UUD 1945

Para Pemohon dalam permohonannya mengajukan pengujian atas Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut:



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

Pasal 59 ayat (7):

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu”.

Pasal 65 ayat (8):

“Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada 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”.

Para Pemohon beranggapan ketentuan pasal tersebut bertentangan dengan Pasal 28C Ayat (2) dan Pasal 28D Ayat (1) UUD Tahun 1945.

Pasal 28C ayat (2) UUD NRI Tahun 1945:

“Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat bangsa dan negaranya”.

Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945:

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

B. HAK DAN/ATAU KEWENANGAN KONSTITUSIONAL YANG DIANGGAP PEMOHON TELAH DIRUGIKAN OLEH BERLAKUNYA PASAL 59 AYAT (7), PASAL 65 AYAT (8), DAN PASAL 66 AYAT (4) UU KETENAGAKERJAAN

Para Pemohon dalam permohonan *a quo* mengemukakan bahwa hak konstitusionalnya telah dirugikan dan dilanggar atau setidaknya potensial yang menurut penalaran wajar dapat dipastikan terjadi kerugian oleh berlakunya Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa para Pemohon dalam permohonannya berpendapat frasa “demi hukum” dalam norma yang diajukan pengujiannya dianggap telah menghilangkan hak konstitusionalnya karena berpotensi terjadinya pelanggaran prinsip-prinsip hukum pembuktian terutama pelanggaran

Salinan putusan ini tidak untuk dan tidak dapat dipergunakan sebagai rujukan resmi atau alat bukti.

Untuk informasi lebih lanjut, hubungi Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Jl. Merdeka Barat No.6, Jakarta 10110, Telp. (021) 23529000, Fax (021) 3520177, Email: sekretariat@mahkamahkonstitusi.go.id



terhadap asas praduga tak bersalah (*presumption of innocence*), pelanggaran terhadap asas kesamaan di depan hukum (*equality before the law*) serta pelanggaran terhadap asas keadilan (*justice and fairness*) sebagaimana dijamin oleh UUD 1945.

2. Bahwa dalam rumusan pasal-pasal dalam permohonan *a quo* tersebut secara nyata dan jelas tidak ditemukan suatu bagian atau frasa yang memberikan hak ataupun perlindungan hak bagi para Pemohon untuk mencari keadilan, tidak memberikan hak ataupun perlindungan hak bagi para Pemohon untuk mendapatkan perlakuan yang sama di hadapan hukum serta tidak memberikan hak ataupun perlindungan untuk mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum.
3. Bahwa para Pemohon beranggapan Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan dengan Pasal 28C ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.

C. KETERANGAN DPR

Terhadap pendapat Pemohon sebagaimana diuraikan dalam permohonan *a quo*, DPR menyampaikan keterangan sebagai berikut:

1. Kedudukan Hukum (*Legal Standing*) Para Pemohon

Mengenai kedudukan hukum para Pemohon, DPR berpandangan bahwa para Pemohon harus dapat membuktikan terlebih dahulu apakah benar para Pemohon sebagai pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan atas berlakunya ketentuan yang dimohonkan untuk diuji, khususnya dalam mengkonstruksikan adanya kerugian terhadap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya sebagai dampak dari diberlakukannya ketentuan yang dimohonkan untuk diuji.

Terhadap kedudukan hukum (*legal standing*) para Pemohon, DPR menyerahkan sepenuhnya kepada Majelis Hakim Konstitusi untuk mempertimbangkan dan menilai apakah para Pemohon memenuhi persyaratan *legal standing* sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang tentang Mahkamah Konstitusi dan berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005 dan Nomor 011/PUU-V/2007.



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

2. Pengujian atas UU Ketenagakerjaan

Terhadap permohonan pengujian UU Ketenagakerjaan yang diajukan oleh para Pemohon, DPR menyampaikan keterangan sebagai berikut

- 1) Bahwa pembentukan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu upaya Negara dalam mewujudkan tujuan nasional bangsa Indonesia sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disingkat menjadi UUD 1945) yaitu:
 - a. melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia;
 - b. memajukan kesejahteraan umum;
 - c. mencerdaskan kehidupan bangsa; dan
 - d. ikut melaksanakan ketertiban dunia.
- 2) Bahwa untuk menjalankan amanat dalam UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 di bidang kesejahteraan rakyat, Pemerintah bersama Dewan Perwakilan Rakyat membentuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan didasarkan pada pertimbangan bahwa pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.
- 3) Bahwa pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum, dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, Pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan



produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial. Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

- 4) Bahwa untuk kepentingan dunia usaha UU Ketenagakerjaan mengatur jenis-jenis pekerjaan tertentu yang hanya dapat dikerjakan oleh pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana diatur dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan dan juga mengatur penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh diatur dalam Pasal 65 dan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan
- 5) Bahwa untuk mewujudkan hubungan yang harmonis dan berkeadilan antara kepentingan Pekerja dengan kepentingan dunia usaha, maka dalam Pasal 59, Pasal 65 dan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan telah mengatur persyaratan-persyaratan dan pembatasan yang sangat tegas mengenai pekerjaan tertentu yang hanya dapat dikerjakan oleh pekerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu dan persyaratan-persyaratan mengenai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang bertujuan untuk melindungi kepentingan pekerja.
- 6) Untuk memberikan perlindungan kepada pekerja, Pasal 59 UU Ketenagakerjaan melarang secara tegas untuk mempekerjakan pekerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu terhadap jenis pekerjaan yang sifatnya tetap dan merupakan bagian dari pokok kegiatan perusahaan. Selain itu, terdapat juga pembatasan waktu bahwa perjanjian kerja waktu tertentu paling lama 3 (tiga) tahun. Apabila kedua hal tersebut dilanggar maka berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tertentu, demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Hal tersebut adalah demi memberikan perlindungan dan kepastian hukum baik bagi pekerja



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

maupun dunia usaha agar benar-benar memperhatikan persyaratan yang telah ditentukan.

- 7) Hubungan kerja antara buruh/pekerja dengan perusahaan pemberi kerja yang melaksanakan pekerjaan tertentu, sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang *a quo*, mendapat perlindungan kerja dan syarat-syarat yang sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 8) Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa jika ditinjau dari jangka waktu perjanjian kerja dapat dibagi menjadi 2 jenis, yaitu perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu dan perjanjian kerja yang tidak dibatasi oleh jangka waktu tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu lazimnya disebut pekerja kontrak. Berdasarkan Pasal 59 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d, serta ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5), ayat (6), ayat (7) dan ayat (8) Undang-Undang *a quo*, kesepakatan yang dibuat untuk perjanjian kerja waktu tertentu adalah hanya untuk pekerjaan yang mempunyai sifat, jenis dan kegiatan akan selesai dalam waktu tertentu.
- 9) Mengingat materi muatan Pasal 59 dimohonkan pengujian dengan register perkara Nomor 12/PUU-I/2003 dan perkara Nomor 27/PUU-IX/2011, berdasarkan Pasal 60 UU Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi terhadap materi muatan ayat, pasal dan/atau bagian dalam Undang-Undang yang telah diuji tidak dapat dimohonkan pengujian kembali (*nebis in idem*).
- 10) Bahwa demikian juga halnya dalam hal perumusan Pasal 65 dan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan DPR berpendapat perumusan ketentuan Pasal 65 dan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan memiliki *legal ratio* yang sama dengan rumusan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan oleh karenanya dalil dalil yang dikemukakan untuk perumusan ketentuan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan sebagaimana diuraikan di atas mutatis mutandis sama dengan untuk perumusan ketentuan Pasal 65 dan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan.
- 11) Bahwa rumusan Pasal 65 Undang-Undang *a quo* memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dengan menetapkan syarat-syarat



yang dimaksudkan memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh. Penetapan syarat-syarat dimaksud akan menjamin bahwa perlindungan pekerja/buruh yang bekerja pada perjanjian pemborongan tidak akan menerima hak yang lebih rendah dari mereka yang bukan bekerja berdasarkan perjanjian pemborongan.

12) Selanjutnya dalam rumusan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan secara tegas mengatur tentang jenis-jenis pekerjaan yang dapat diserahkan melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yaitu dibatasi hanya untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Mekanisme tersebut di atas dalam hubungan kerja dilakukan dengan menghormati hak dan kewajiban masing-masing pihak yang saling menguntungkan. Bahwasannya perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh mendapatkan hasil adalah sesuatu yang wajar sebagai konsekuensi badan hukum yang mengelola jasa tersebut (*management fee*).

13) Bahwa DPR berpendapat bahwa frasa “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan adalah untuk memberikan perlindungan dan kepastian hukum baik bagi pekerja maupun dunia usaha agar para pihak benar-benar memperhatikan persyaratan yang telah ditentukan dalam Pasal 59, Pasal 65 dan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan. Oleh karenanya tidak bertentangan dengan Pasal 28C ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) UUD Tahun 1945.

Demikian keterangan DPR disampaikan untuk menjadi bahan pertimbangan bagi Yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi untuk memeriksa, memutus, dan mengadili perkara *a quo* dan dapat memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menyatakan Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan UUD 1945;
2. Menyatakan Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tetap mempunyai kekuatan hukum mengikat.



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

[2.6] Menimbang bahwa terhadap permohonan Pemohon, para Pihak Terkait, Dewan Pimpinan Pusat (DPP) Gabungan Serikat Buruh Independent (GSBI), Dewan Pimpinan Cabang (DPC) Serikat Nasional Jakarta Utara, Federasi Niaga, Informatika, Keuangan dan Perbankan Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (Nikeuba-SBSI), Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia (PPMI), Federasi Serikat Buruh Indonesia (FSBI), Federasi Buruh Lintas Pabrik (FBLP), Federasi Serikat Pekerja Logam, Elektronik, dan Mesin Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSP LEM SPSI) dan Koordinator Sekretariat (SEKBER) Buruh, menyampaikan keterangan dalam persidangan tanggal 6 Februari 2014 dan telah menyampaikan keterangan tertulis yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 26 Februari 2014, yang pada pokok sebagai berikut:

I. PENDAHULUAN

Semenjak Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut sebagai UU Ketenagakerjaan) lahir begitu banyak Permohonan uji materi terhadap substansi Undang-Undang ini baik yang diajukan oleh pihak pengusaha maupun pihak pekerja. Perlindungan kepada Pekerja/Buruh yang diberikan oleh negara dalam Undang-Undang ini memang terkesan belum maksimal bagi pihak pekerja/buruh terlihat dari banyak materi yang masih diujikan oleh pihak pekerja/buruh kepada Mahkamah Konstitusi.

Undang-Undang Ketenagakerjaan sejatinya dibuat untuk menggantikan produk hukum yang lama karena dianggap menempatkan pekerja pada posisi kurang menguntungkan dalam hubungan industrial. Kenyataan menunjukkan hal berbeda. Beberapa pasal UU Ketenagakerjaan justru dibatalkan Mahkamah Konstitusi karena dinilai merugikan buruh. Dimulai ketika Mahkamah Konstitusi mengabulkan sebagian permohonan *judicial review* yang diajukan Saipul Tavip (dkk.) pada akhir 2004 silam. Kala itu MK membatalkan Pasal 158 yang memberi kewenangan kepada pengusaha untuk memecat secara sepihak buruh yang dituduh melakukan kesalahan berat. UU Ketenagakerjaan kembali dipereteli pada tahun 2010. Kali ini pengajuan dilakukan Serikat Pekerja Bank Central Asia (SP BCA). Hasilnya Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2) UU ketenagakerjaan yang mengatur soal syarat perundingan Perjanjian Kerja Bersama dinyatakan bertentangan dengan konstitusi. Kemudian pada akhir tahun 2011, sejumlah pekerja mengajukan Pasal 155 ayat (2) tentang upah proses untuk diuji dan dikabulkan MK sebagian. Terakhir adalah putusan MK di awal tahun 2012 yang



mengabulkan permohonan Ketua Umum Aliansi Petugas Pembaca Meteran Listrik Didik Suprijadi terkait pasal yang mengatur mengenai *outsourcing*. MK menyatakan pasal tersebut inkonstitusional bersyarat.

Pendapat MK dalam Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011 menyatakan bahwa pelanggaran terhadap Pasal 59 UU Ketenagakerjaan bukanlah persoalan konstitusionalitas melainkan hanya persoalan implementasi.

Pengajuan permohonan yang diajukan oleh Pemohon justru sangat bertentangan dengan batu uji yang digunakan dalam hal Pemohon hendak menguji Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) dengan menggunakan Batu Uji Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Pada permohonan Pemohon didalilkan bahwa adanya frasa "demi hukum" pada ketiga Pasal tersebut dianggap telah melanggar hak konstitusional Pemohon dan anggota Pemohon dikarenakan telah menghilangkan dan/atau mengurangi hak Pemohon dan anggotanya untuk mencari keadilan. Padahal makna frasa "demi hukum" pada ketiga pasal tersebut adalah untuk menciptakan adanya pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum untuk seluruh *stakeholder* yang terkait dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tanpa terkecuali, hal ini dapat dilihat dari jelas dan lengkapnya prasyaratprasyarat yang ditentukan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk menentukan kondisi-kondisi dimana suatu keadaan hubungan kerja/hubungan industrial itu demi hukum dan demi keadilan dari semula pada keadaan perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Permohonan yang diajukan oleh Pemohon sudah sangat jelas merupakan permasalahan pada ranah implementasi, bukan pada persoalan norma yakni pemohon mengeluhkan kinerja lembaga pengawasan ketenagakerjaan dan tindakan-tindakan penyampaian pendapat/aspirasi serikat pekerja/serikat buruh dimuka umum yang mana hal tersebut juga merupakan hak asasi yang dilindungi oleh Undang-Undang Dasar 1945 khususnya terkait dengan hak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan menyampaikan pendapat.

Bahwa tidak dapat dipungkiri dengan adanya Industrialisasi akan melahirkan manusiamanusia warga negara yang mencoba meraih kesejahteraan, namun hanya mempunyai tenaga yang dijual guna untuk mendapatkan upah untuk bertahan hidup, merekalah yang disebut sebagai pekerja atau buruh. Kondisi inilah yang menjadikan Negara harus bertanggungjawab dalam soal perburuhan



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

untuk menjamin terlindunginya hak-hak mereka untuk mendapatkan kesejahteraan.

Keberadaan peran negara menjadi karakteristik dari hukum perburuhan. Hakekat hukum perburuhan tidak bisa dibandingkan dengan hubungan antara pembeli dengan penjual barang yang baik secara yuridis maupun sosiologis adalah merdeka, bebas untuk melakukan atau tidak melakukan jual beli atau tukar menukar barang tersebut.

Dalam hubungan antara buruh dengan majikan, soalnya sangat berlainan, yuridis buruh adalah memang bebas karena prinsip negara kita adalah tidak seorangpun boleh diperbudak, diperulur atau diperhamba karena segala perbuatan tersebut dilarang. Namun demikian secara sosiologis buruh adalah tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain daripada negaranya itu, ia terpaksa untuk bekerja pada orang lain dan majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat itu.

Secara sederhana kondisi demikian dapat dimaknai bahwa tidak adanya kesejajaran dan keseimbangan antara buruh dan majikannya/pengusaha. Oleh karena itu diperlukan peran negara berdasarkan kewenangannya yang dimiliki untuk melindungi dan memastikan hak buruh tidak dinegasikan oleh majikan/pengusaha. Penerapan batas upah minimum, pemuatan standar keselamatan dan kesehatan kerja hingga pengaturan mengenai status buruh/pekerja yang mana saja bisa dijadikan pekerja dengan status tertentu (kontrak), pekerja dengan status tidak tertentu (tetap), borongan, dan alih daya hingga kondisi serta merta status pekerja/buruh tersebut dapat langsung menjadi pekerja/buruh dengan status tidak tertentu (tetap) karena pelanggaran yang dilakukan oleh majikan/pengusaha adalah manifestasi nyata dari hukum perburuhan itu sendiri.

Inilah yang mendasari dimuatnya Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 mengenai "pekerjaan" dan "penghidupan yang layak" tersebut, yang terkait amat erat dengan Pasal 28 mengenai hak untuk berorganisasi dan berkumpul. Keduanya termuat di dalam Bab X UUD 1945 yang bertajuk "Warga Negara dan Penduduk". Keduanya sekaligus menjadi jaminan konstitusional bagi warga negara umumnya dan buruh khususnya, untuk mendapatkan hak konstitusional "penghidupan yang layak" yang dapat diperolehnya dari "pekerjaan", dan kebebasan untuk berorganisasi guna menaikkan posisi tawarnya. Bahwa dengan demikian jelas permohonan yang diajukan oleh Pemohon merupakan permasalahan



implementasi yang pada dasarnya hal-hal tersebut sudah termaksud dalam bingkai konstitusi.

II. DALAM EKSEPSI

A. PERMOHONAN PEMOHON KABUR (*OBSCUR LIBEL*) DAN MENYESATKAN (*MISLEADING*)

1. Bahwa apa yang dijadikan dasar dari permohonan Pemohon tidak jelas karena mendalilkan 2 permasalahan yang berbeda namun digabungkan dalam 1 Permohonan sehingga menjadikan permohonan Pemohon kabur (*obscur libel*).

2. Di satu sisi Pemohon mendalilkan bahwa hak konstitusional Pemohon maupun anggota Pemohon dianggap telah dirugikan dengan adanya ketentuan Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikarenakan adanya frasa "demi hukum" dalam pasal-pasal tersebut, selengkapanya berbunyi sebagai berikut:

Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi:

"Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu."

Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi sebagai berikut:

"Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada 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 kerja"

Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 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 kerja."

Lebih lanjut dalam permohonannya Pemohon mendalilkan dikarenakan frasa "demi hukum" tersebut menghilangkan hak konstitusional Pemohon maupun



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

Anggota Pemohon dan/atau mengurangi hak konstitusional Pemohon maupun Anggota Pemohon dalam menegakan hukum dan mencari keadilan. (vide Perbaikan Permohonanan Pemohon halaman 13 dan halaman 14, butir 12 dan butir 13)

3. Namun di sisi lain Pemohon menghubungkan kerugian Konstitusional atau kehilangan hak konstitusional yang disebabkan oleh adanya frasa "demi hukum" dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) dengan Implementasi dilapangan tentang penerapan norma tersebut yang dijalankan oleh Lembaga Pengawasan Ketenagakerjaan yang diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.220/Men/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.04/Men/VIII/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain yang pada pokoknya menjelaskan tentang kewenangan Pengawasan Ketenagakerjaan tentang pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dan sudah memasuki ranah teknis serta implementasi dan bukanlah persoalan norma.
4. Bahwa Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.220/Men/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.04/Men/VIII/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain yang pada pokoknya menjelaskan tentang kewenangan Pengawasan Ketenagakerjaan tentang pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain tidak bisa dilepaskan dan merupakan turunan dari Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan ("selanjutnya disebut UU Pengawasan Perburuhan").
5. Bahwa Pemohon mendalilkan yang dapat menyebabkan terjadinya kerugian konstitusional Pemohon dan anggota Pemohon adalah Nota Pemeriksaan dari instansi yang bertanggung jawab dalam bidang Ketenagakerjaan dalam hal ini



Lembaga Pengawasan Ketenagakerjaan/Perburuhan sebagaimana dimaksud UU Pengawasan Perburuhan.

6. Pada halaman 43 perbaikan permohonan Pemohon sangat jelas terlihat bahwa yang dipersiapkan oleh Pemohon adalah Nota Pemeriksaan/Nota Pengawasan yang dikeluarkan oleh Intansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan tanpa melalui badan peradilan, pekerja/buruh sekelompok orang yang tidak mempunyai hubungan apapun dengan suatu perusahaan "mendesak" perusahaan pemberi kerja untuk melaksanakan isi nota pemeriksaan dianggap tidak memberikan kepastian hukum bagi Pemohon dan anggota Pemohon.
7. Selain itu, dalam permohonannya halaman 31 poin 25 dengan tegas Pemohon mendalilkan sebagai berikut ini:

"Bahwa penerbitan Nota Pemeriksaan tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku di Indonesia dan penerbitan Nota Pemeriksaan mengakibatkan ketidakpastian hukum terhadap berlakunya norma ketenagakerjaan khususnya Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lebih mendasar, upaya penerbitan Nota Pemeriksaan merupakan suatu bentuk tindakan pelanggaran konstitusi yakni berkaitan dengan jaminan hukum, kepastian hukum, keadilan serta perlakuan yang sama dihadapan hukum".

Terlihat jelas bahwa yang dipermasalahkan dalam dalil ini adalah nota pemeriksaan yang yang menimbulkan ketidakpastian hukum dan mengakibatkan kerugian konstitusional bagi Pemohon. Namun di lain pihak, dalam permohonannya Pemohon kembali mendalilkan bahwa frasa "demi hukum" dalam frasa *a quo* menimbulkan ketidakpastian hukum sehingga Pemohon mengalami kerugian konstitusional. Nota Pemeriksaan yang diatur dalam Undang-Undang Pengawasan Perburuhan hal yang berbeda dengan frasa "demi hukum" dalam pasal *a quo*. Maka terlihat jelaslah ketidakkonsistenan dan kekaburan dari permohonan permohonan dalam menguji pasal *a quo* tersebut.

8. Bahwa permohonan Pemohon sangatlah menyesatkan (*misleading*) karena selain tidak jelas Undang-Undang mana yang akan diujikan terhadap Undang-Undang Dasar 1945 juga telah mencampuradukan permasalahan norma dan implementasi hal ini dikarenakan Pemohon membahas tindakan pekerja/buruh



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

dan/atau serikat pekerja/buruh yang melakukan aksi demonstrasi untuk menyampaikan pendapat dimuka terkait perjuangan pemenuhan hak-hak mereka.

9. Dengan Demikian yang dijadikan dasar permohonan penggugat sangatlah kabur (*obscuur libel*) dan menyesatkan (*misleading*), karena tidak jelas Undang-Undang mana yang akan diuji oleh Pemohon terhadap Undang-Undang Dasar 1945, apakah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945 atau Undang-Undang Pengawasan Perburuhan terhadap UUD 1945.

B. MAHKAMAH TIDAK BERWENANG MEMERIKSA PERMOHONAN PEMOHON SEBAB PERMOHONAN TERSEBUT MASUK WILAYAH IMPLEMENTASI NORMA UNDANG-UNDANG BUKAN TERKAIT KONSTITUSIONAL NORMA DARI SUATU UNDANG-UNDANG.

10. Bahwa pada butir 18 halaman 29 dalam perbaikan permohonan Pemohon mendalilkan:

"bahwa dalam faktanya, berbeda dengan amanat konstitusi sebagaimana telah diuraikan di atas, mengenai terpenuhi atau tidaknya suatu norma yang terdapat pada Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu ketentuan Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dilakukan oleh Pemerintah dibidang ketenagakerjaan, dan selanjutnya pekerja/buruh maupun instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan berpendapat apabila tidak terpenuhinya ketentuan Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka "demi hukum" pekerja/buruh dengan status PKWT berubah menjadi pekerja/buruh dengan status PKWTT. Mengenai jenis pekerjaan yang dibuatkan PKWT seingkali diputuskan oleh instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan tanpa memperhatikan keterangan dari pihak pengusaha, dan terhadap perbedaan pendapat mengenai jenis pekerjaan serta terpenuhi atau tidaknya ketentuan pasa a quo tidak dibuktikan melalui lembaga peradilan, melainkan dengan diterbitkannya Nota Pemeriksaan dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan secara subyektif."



11. Kemudian pada butir 27 halaman 31 perbaikan permohonan Pemohon mendalilkan:

"bahwa Nota Pemeriksaan yang dikeluarkan oleh Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan bukan merupakan suatu surat yang bersifat final dan mempunyai kekuatan hukum mengikat yang oleh karenanya bukan merupakan obyek sengketa Peradilan Tata Usaha Negara, akan tetapi secara faktual Nota Pemeriksaan tersebut menjadi "surat sakti" bagi pekerja/buruh untuk menilai terpenuhi atau tidaknya ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan."

12. Kutipan kedua dalil Pemohon sebagaimana yang tersebut dalam butir 9 dan butir 10 di atas sudah cukup membuktikan bahwa permohonan Pemohon sudah memasuki ranah implementasi.

13. Lebih lanjut Pemohon mempersoalkan tindakan pekerja/buruh yang melakukan kegiatan aksi demonstrasi ketika mengetahui telah adanya Nota Pemeriksaan. Bahwa tidak ada satupun peraturan perundang-undangan yang melarang warga negara Indonesia untuk melakukan Aksi Demonstrasi atau menyampaikan pendapat dimuka umum, justru hal tersebut merupakan hak yang dijamin dalam Undang-Undang Dasar 1945 Khususnya Pasal 28E ayat (3), Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1998 tentang Kemerdekaan Menyampaikan Pendapat Di Muka Umum. Dengan Demikian selain kabur (*obscur libel*) dan menyesatkan (*misleading*) permohonan Pemohon juga memasuki ranah implementasi dari suatu norma yang bukan merupakan kewenangan dari Mahkamah Konstitusi untuk mengujinya.

14. Ketidakwenangan Mahkamah Konstitusi dalam menguji ranah implementasi diperkuat oleh beberapa putusan Mahkamah yang menyatakan pada pokoknya, Mahkamah hanya berwenang menguji keabsahan norma, bukan implementasi dari norma tersebut. Hal ini terlihat dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 tertanggal 17 Januari 2012 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 16/PUU-VII/2010 tertanggal 15 Desember 2010.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 halaman 39

"... 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..."



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 16/PUU-VII/2010 halaman 70

" menurut Mahkamah, adalah bentuk pengawasan teknis yudisial oleh Mahkamah Agung sebagai pengadilan negara tertinggi dari empat lingkungan peradilan yang berada di bawahnya, untuk mengatasi problem yuridis yang sangat mendasar untuk menghindari kekacauan dan ketidakpastian hukum dalam praktik. Lagi pula, Mahkamah tidak menilai implementasi norma dalam praktik; ..."

15. Oleh karena Permohonan yang diajukan Pemohon mengenai implementasi norma Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, Maka sudah sepatutnya Mahkamah menyatakan permohonan Pemohon tidak dapat diterima atau menolak Permohonan yang diajukan oleh Pemohon untuk seluruhnya dikarenakan bukan merupakan wewenang Mahkamah untuk memeriksa dan mengadilinya.

III. DALAM POKOK PERKARA

A. PENGERTIAN FRASA "DEMI HUKUM" DALAM UU KETENAGAKERJAAN

16. Pemohon dalam permohonannya mempermasalahkan frasa "demi hukum" yang terdapat dalam 3 (tiga) Pasal di UU Ketenagakerjaan yang diujikan oleh Pemohon. Pemohon berpendapat bahwa frasa "demi hukum" berdampak otomatis dan tanpa melalui putusan pengadilan dan hanya diberitahukan lewat Nota Pengawasan yang dikeluarkan oleh Pejabat Pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Untuk itu terlebih dahulu Pihak Terkait akan menjelaskan pengertian frasa "demi hukum" berdasarkan interpretasi dan penafsiran peraturan perundang-undangan sebagaimana kami jelaskan dalam poin berikut ini.
17. Sebelum nya perlu kami jelaskan bahwa frasa "demi hukum" tidak hanya terdapat dalam UU Ketenagakerjaan, beberapa peraturan perundang-undangan juga memakai frasa "demi hukum" dalam penulisan pasal-pasal nya, hal ini dapat dilihat dari beberapa contoh sebagai berikut:
1. Pasal 197 ayat (2) Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana ("KUHP"):
- "Tidak dipenuhinya ketentuan dalam ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, huruf e, huruf f, huruf h, huruf i, huruf j, huruf k dan huruf l pasal ini mengakibatkan putusan batal demi hukum."*



2. Pasal 9 Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor M.HH-24.PK.01.01.01 Tahun 2011 tentang Pengeluaran Tahanan Demi Hukum ("Permenhukham 24/2011"):

"Dalam hal pidana yang dijatuhkan oleh pengadilan terhadap Tahanan telah sama dengan masa Penahanan yang telah dijalankan, Kepala Rutan atau Kepala Lapas mengeluarkan Tahanan demi hukum pada hari ditetapkannya putusan pengadilan terhadap Tahanan yang bersangkutan."

18. Bahwa secara harfiah frasa "demi hukum" memiliki maksud untuk terciptanya suatu keadilan yang merupakan tujuan terciptanya hukum. Berangkat dari hal ini, maka istilah "demi hukum" dapat digunakan dalam berbagai ranah hukum baik hukum perikatan atau yang sering dituangkan dalam suatu perjanjian maupun hukum publik yang berbentuk peraturan perundang-undangan.
19. Istilah "demi hukum" dalam peraturan perundang-undangan seringkali ditemukan dalam berbagai bentuk, misalnya dalam dua peraturan perundang-undangan yang telah dijabarkan di atas. Berangkat dari maksud istilah "demi hukum" secara harfiah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka pengertian berbagai istilah ini ditujukan agar tercapainya tujuan hukum dibentuk yakni suatu keadilan. Oleh karena itu, frasa "demi hukum" dalam Pasal 9 Permenhukham 24/2011 di atas memiliki arti bahwa pengeluaran tahanan tersebut dimaksudkan untuk tercapainya suatu keadilan menurut hukum yang berlaku.
20. Dalam beberapa peraturan perundang-undangan selain frasa demi hukum juga ada frasa batal demi hukum. Jika dikaitkan dengan pengertian frasa demi hukum, frasa "batal demi hukum" merupakan frasa khas bidang hukum yang bermakna "tidak berlaku, tidak sah menurut hukum". Dalam pengertian umum, kata batal (saja) sudah berarti tidak berlaku, tidak sah. Jadi, walaupun kata "batal" sesungguhnya sudah cukup menjelaskan bahwa sesuatu menjadi tidak berlaku atau tidak sah, rupanya frasa "batal demi hukum" lebih memberikan kekuatan sebab tidak berlaku atau tidak sahnya sesuatu tersebut dibenarkan atau dikuatkan menurut hukum, bukan hanya tidak berlaku menurut pertimbangan subjektif seseorang atau menurut kesusilaan/kepatutan. Batal demi hukum berarti bahwa sesuatu menjadi tidak berlaku atau tidak sah karena berdasarkan hukum (atau dalam arti sempit, berdasarkan peraturan perundang-undangan) memang begitulah adanya. Dengan demikian, 'batal demi hukum' menunjukkan bahwa tidak berlaku atau tidak sahnya sesuatu



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

tersebut terjadi seketika, spontan, otomatis, atau dengan sendirinya, sepanjang persyaratan atau keadaan yang membuat batal demi hukum itu terpenuhi.

21. Pemohon pada intinya mempermasalahkan frasa "demi hukum" dalam ketiga pasal yang diujikan oleh Pemohon yang berbunyi sebagai berikut:

1. Pasal 59 ayat (7): 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.
2. 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.
3. 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.

22. Dalam melakukan penafsiran dan interpretasi dari suatu Undang-Undang haruslah dibaca secara keseluruhan undang-undang tersebut. Oleh karena itu harus dibaca juga pasal-pasal lain dalam satu Undang-Undang tersebut. Keberadaan Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) tidak dapat dipisahkan dengan keberadaan Pasal 52 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 52 UU Ketenagakerjaan

(1) *Perjanjian kerja 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.*

(2) *Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.*



(3) *Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d basal demi hukum.*

23. Bahwa untuk dapat memahami sebuah peraturan perundang-undangan tidak dapat dilakukan secara sepotong-sepotong melainkan harus dilakukan secara menyeluruh karena antara pasal yang satu dengan pasal yang lain saling mempunyai keterkaitan. Jika dilakukan penafsiran dan interpretasi secara sistematis atau logis, yang berarti menafsirkan peraturan perundang-undangan dengan menghubungkannya dengan peraturan hukum atau Undang-Undang lain, Pasal 52 UU Ketenagakerjaan terlihat "serupa" dengan ketentuan dalam Pasal 1320 KUHPerdara yang pada dasarnya merupakan syarat-syarat umum sahnyanya suatu perjanjian, dalam hal ini termasuk Perjanjian Kerja yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Oleh karena itu ketentuan dalam Pasal 1320 KUHPerdara diadopsi dalam UU Ketenagakerjaan dengan syarat yang bisa dikatakan sama dan akibat yang sama jika syarat-syarat tersebut dilanggar. Pasal 1320 KUHPerdara menentukan adanya 4 (empat) syarat sahnyanya suatu perjanjian, yakni: Pertama, Adanya kata sepakat bagi mereka yang mengikatkan dirinya; Kedua, Kecakapan para pihak untuk membuat suatu perikatan; Ketiga, Suatu hal tertentu; dan Keempat, Suatu sebab (*causa*) yang halal.
24. Bahwa persyaratan tersebut di atas berkenaan baik mengenai subjek maupun objek perjanjian. Persyaratan yang pertama dan kedua berkenaan dengan subjek perjanjian atau syarat subjektif. Persyaratan yang ketiga dan keempat berkenaan dengan objek perjanjian atau syarat objektif. Perbedaan kedua persyaratan tersebut dikaitkan pula dengan masalah kebatalan suatu perjanjian. Dalam keterangan ini Pihak Terkait hanya akan mempersempit pembahasan mengenai batalnya syarat objektif suatu perjanjian, yaitu syarat "suatu hal tertentu/adanya pekerjaan yang diperjanjikan" dan "suatu sebab yang halal/pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku".
25. Apabila syarat objektif dalam perjanjian tidak terpenuhi maka Perjanjian tersebut berakibat sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1355 KUHPerdara yang berbunyi sebagai berikut:



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

Pasal 1355 KUHPerdata

"Suatu persetujuan tanpa sebab, atau dibuat berdasarkan suatu sebab yang palsu atau yang terlarang, tidaklah mempunyai kekuatan"

Dalam hal syarat *objektif tidak terpenuhi* maka perjanjian itu *batal demi hukum* yang berarti dapat disimpulkan pengertian Batal Demi Hukum adalah sama dengan yang dimaksud dalam Pasal 1355 KUHPerdata.

26. Batal Demi Hukum terdiri dari dua frasa utama, yaitu Batal dan Demi Hukum, kata "batal" sesungguhnya sudah cukup menjelaskan bahwa sesuatu menjadi tidak berlaku atau tidak sah, rupanya frasa "batal demi hukum" lebih memberikan kekuatan sebab tidak berlaku atau tidak sahnya sesuatu tersebut dibenarkan atau dikuatkan menurut hukum, bukan hanya tidak berlaku menurut pertimbangan subjektif seseorang atau menurut kesusilaan/kepatutan. Batal demi hukum berarti bahwa sesuatu menjadi tidak berlaku atau tidak sah karena berdasarkan hukum (atau dalam arti sempit, berdasarkan peraturan perundang-undangan) memang begitulah adanya. Maka dapat disimpulkan pengertian Batal Demi Hukum dalam penafsiran ini adalah apabila suatu Perjanjian melanggar syarat objektif maka perjanjian akan berakibat tidak mempunyai kekuatan (batal) untuk terciptanya suatu keadilan yang merupakan tujuan terciptanya hukum (hukum: ketentuan yang dimaksud dalam Pasal 1355 KUHPerdata).

27. Bahwa dengan suatu perjanjian yang batal demi hukum tadi dianggap tidak mempunyai kekuatan, oleh Prof. Subekti ditafsirkan secara gramatikal perjanjian tersebut dari semula tidak pernah dilahirkan. Menurut Prof. Subekti Apabila perjanjian batal demi hukum, artinya dari semula tidak pernah dilahirkan suatu perjanjian, dan dengan demikian tidak pernah ada suatu perikatan. Tujuan para pihak yang membuat perjanjian semacam itu, yakni melahirkan perikatan hukum, telah gagal. Jadi, tidak ada dasar untuk sating menuntut di muka hakim. Hal ini sejalan dengan pernyataan Elly Erawati dan Herlien Budiono yang menjelaskan mengenai perbedaan antara batal demi hukum akibat dilanggarnya syarat objektif dan pembatalan jika syarat subjektif sebagaimana diatur dalam 1320 KUHPerdata tidak terpenuhi. Adapun penjelasannya yaitu:

"salah satu pembeda antara batal demi hukum dengan pembatalan dilihat dari ada/tidaknya tuntutan di muka pengadilan untuk membatalkan perikatan.



Pembatalan Perjanjian harus ada tuntutan, sedangkan batal demi hukum tidak harus ada tuntutan".

Dengan demikian apabila suatu perjanjian batal demi hukum secara otomatis batal dan tidak perlu dimintakan pembatalan di muka pengadilan/hakim

28. Bahwa ketika analisa tersebut dikontekskan dengan pasal-pasal dalam UU Ketenagakerjaan yaitu Pasal 52 ayat (3) yang menyatakan Perjanjian kerja dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c (adanya pekerjaan) dan huruf d (diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku) suatu sebab yang batal demi hukum. Khusus syarat yang bertentangan dengan undang-undang, beberapa syarat perjanjian kerja yang dilarang juga diatur dalam UU Ketenagakerjaan yaitu dalam Pasal 59, Pasal 65 dan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan, yaitu pasal-pasal yang diujikan oleh Pemohon.

Misalnya, dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu harus:

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 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.*
2. *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.*
3. *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.*
4. *Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.*
5. *Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu*



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

6. *Pembaruan perjanjian kerja waktutertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.*

Pasal 65 ayat (2) dan (3) UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa:

1. *Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:*
 - a. *dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;*
 - b. *dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;*
 - c. *merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan*
 - d. *tidak menghambat proses produksi secara langsung.*
2. *Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.*

Pasal 66 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) disebutkan bahwa:

1. *Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.*
2. *Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:*
 - a. *adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.*
 - b. *Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.*



- c. *Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan*
- d. *Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.*

3. *Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.*

29. Bahwa apabila suatu perjanjian kerja bertentangan dengan ketentuan yang dimaksud dalam Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6), Pasal 65 ayat (2) dan ayat (3) dan 66 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) UU Ketenagakerjaan, sesuai dengan ketentuan Pasal 52 ayat (3) dapat dikatakan Perjanjian Kerja tersebut Batal Demi Hukum dan dianggap tidak pernah terjadi suatu perjanjian. Tetapi hal tersebut tidak serta merta menyatakan Perjanjian Kerja antara buruh dan pengusaha menjadi tidak pernah ada yang memiliki konsekuensi buruh menjadi tidak memiliki pekerjaan, hal tersebut dicover dengan ketentuan dalam pasal dalam UU Ketenagakerjaan sendiri, hal itu terlihat dari bunyi Pasal yang diujikan oleh Pemohon:

- 1. Pasal 59 ayat (7): 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.
- 2. 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.
- 3. 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.



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

30. Oleh karena Perjanjian Kerja yang dianggap Batal Demi Hukum sesuai ketentuan Pasal 52 ayat (3) menjadi dianggap tidak pernah ada dan untuk terciptanya suatu keadilan yang merupakan tujuan terciptanya hukum maka demi hukum berubah statusnya menjadi sebagaimana disebutkan dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan.
31. Bahwa latar belakang munculnya frase demi hukum dalam pasal *a quo* merupakan implikasi dari hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang tidak hanya mengenai hubungan antara pengusaha dan pekerja belaka, namun lebih luas lagi karena menyangkut kepentingan umum (publik), bahkan tujuan negara yang bertujuan mensejahterakan rakyatnya sebagai implikasi dari tujuan negara kesejahteraan (*welfare state*) sebagaimana disebutkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. Kaedah hukum ketenagakerjaan yang berkembang di Indonesia adalah "kaedah hukum heteronom". Dalam kaedah hukum heteronom, ketentuan-ketentuan hukum yang ditetapkan oleh pihak ketiga (pemerintah) di luar para pihak yang terikat dalam suatu hubungan kerja menjadi sumber hukum yang utama. Misalnya semua peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang ditetapkan oleh pemerintah. Hal ini terjadi karena hakekatnya buruh memiliki posisi tawar yang jauh di bawah pengusaha/pemilik modal sehingga posisi buruh dan pengusaha tidak seimbang, pemilik modal yang memiliki kuasa penuh dan jika tidak ada campur tangan Pemerintah kaum buruh dan pekerja rentan dilanggar hak-hak asasinya sebagai manusia. Oleh karena itu hadir hukum ketenagakerjaan yang merupakan bentuk campur tangan dan intervensi pemerintah dalam rangka menaikkan posisi tawar buruh/pekerja sehingga dicapai suatu posisi tawar yang seimbang dengan pengusaha/pemilik modal, yang pada akhirnya dapat dihindari perlakuan sewenangwenang oleh pengusaha yang dapat melanggar hak-hak asasi buruh sebagai manusia.
32. Ketentuan yang menyatakan adanya perubahan status sebagaimana disebutkan dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan memiliki sejarah yang sangat mulia. Berdasarkan keterangan Bapak Indra Munaswar yang merupakan salah satu tim perumus UU Ketenagakerjaan dari pihak pekerja, dibentuknya ketentuan sebagaimana dimaksud adalah dengan semangat implementasi hak asasi manusia



sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 ("UUD 1945") yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 27 ayat (2) UUD 1945

"Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan"

33. Bahwa Hak atas pekerjaan merupakan hak asasi manusia dikarenakan:

1. Kerja melekat pada tubuh manusia. Kerja adalah aktifitas tubuh dan karena itu tidak bisa dilepaskan atau difikirkan lepas dari tubuh manusia.
2. Kerja merupakan perwujudan diri manusia, melalui kerja manusia merealisasikan dirinya sebagai manusia dan sekaligus membangun hidup dan lingkungannya yang lebih manusiawi. Maka melalui kerja manusia menjadi manusia, melalui kerja manusia menentukan hidupnya sendiri sebagai manusia yang mandiri.
3. Hak atas kerja juga merupakan salah satu hak asasi manusia karena kerja berkaitan dengan hak atas hidup, bahkan hak atas hidup yang layak.

34. Hak atas hidup yang layak hanya dapat dicapai melalui suatu pekerjaan yang bersifat tetap tidak terpenggal-penggal dan terus menerus, harus dihindari pekerjaan yang sifatnya tidak tetap yaitu dalam hal ini Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ("PKWT") dan khususnya perjanjian kerja *outsourcing* dianggap jika tidak diatur sedemikian rupa akan rentan menciderai hak asasi kaum pekerja/buruh karena sifat pekerjaannya yang tidak tetap.

35. Berdasarkan analisa di atas, apabila terjadi prasyarat yang ditentukan oleh Undang-Undang dilanggar maka untuk terciptanya keadilan dan kepastian hukum maka demi hukum terjadi perubahan status sebagaimana disebutkan dalam ketentuan Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan.

B. NOTA PENGAWASAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI TIDAK MEMILIKI HUBUNGAN DENGAN FRASA "DEMI HUKUM" DALAM PASAL A QUO

36. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah suatu institusi dalam penyelenggaraan Undang-Undang dan Peraturan-peraturan Perburuhan. Dalam Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan ("UU Pengawasan Perburuhan") disebutkan bahwa Pengawasan Perburuhan berfungsi untuk mengawasi tentang berlakunya Undang-Undang



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

dan Peraturan-peraturan perburuhan dan ketenagakerjaan dengan jalan memberi penerangan kepada buruh, serikat buruh dan majikan dan jikalau perlu dengan mengusut hal-hal yang dikenakan hukuman oleh Undang-Undang/Peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu Pengawas Perburuhan juga bertujuan untuk mengetahui dan menyelami tentang keinginan dan kebutuhan masyarakat akan adanya Undang-undang/Peraturan-peraturan Pemerintah dalam suatu hal, dan selanjutnya untuk mengumpulkan bahan-bahan keterangan, agar dapat mengadakan Undang-Undang/Peraturan-peraturan yang setepat-tepatnya.

37. Berdasarkan struktur ketatanegaraan, Pengawas Ketenagakerjaan merupakan instansi dalam Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang merupakan bawahan Presiden (eksekutif) dalam melaksanakan pemerintahan. Hal ini terlihat dari beberapa peraturan yang menjelaskan sebagai berikut:

Pasal 4 UUD 1945

Presiden Republik Indonesia memegang kekuasaan pemerintahan menurut Undang-Undang Dasar.

Pasal 17 UUD 1945

(2) *Presiden dibantu oleh menteri-menteri negara.*

(3) *Menteri-menteri itu diangkat dan diperhentikan oleh Presiden.*

(4) *Menteri-menteri itu memimpin departemen pemerintahan.*

Pasal 178 ayat (1) UU Ketenagakerjaan

Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota.

38. Berdasarkan peraturan-peraturan tersebut di atas, dengan tegas secara hukum kedudukan Pengawas Ketenagakerjaan adalah sebuah instansi yang kegiatannya di bidang eksekutif yaitu menjalankan pemerintahan, bukan mengadili (yudikatif) sebagaimana disebutkan dan dijelaskan oleh Pemohon dalam Permohonannya seolah-olah Nota Pengawasan yang dikeluarkan oleh Pengawas Ketenagakerjaan bersifat bersifat yudikatif (mengadili).

39. Bahwa Nota Pemeriksaan yang dikeluarkan oleh Pengawas Ketenagakerjaan tersebut berisi hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan terhadap institusi pemberi kerja terkait pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh Pengusaha/Perusahaan yang diperiksa



terhadap peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan. Oleh karena itu, nota tersebut sifatnya berupa pembinaan terhadap pihak perusahaan, sehingga dengan adanya nota pemeriksaan tersebut justru menimbulkan kepastian hukum bagi pihak pengusaha maupun pekerja dan tidak ada pelanggaran asas praduga tak bersalah terhadap Pemohon.

40. Dalam Instruksi Menteri Tenaga Kerja Nomor B.101/M/BW/W.26/V/1988 tanggal 14 Mei 1988, diatur bahwa dalam nota pemeriksaan disertakan petunjuk-petunjuk untuk meniadakan pelanggaran/melaksanakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Selanjutnya, bagi pengusaha yang tidak memperhatikan petunjuk yang diberikan dalam nota pemeriksaan tersebut akan dibuatkan Berita Acara *Projustitia* untuk diajukan ke tahap selanjutnya. Hal ini juga diatur dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.04/Men/VII/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain yang isinya:

1. *Pengawasan terhadap ketenagakerjaan melakukan pemeriksaan ke perusahaan;*
2. *Dalam hal ditemui pelanggaran norma penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, maka pengawas menerbitkan nota pemeriksaan yang memerintahkan perusahaan untuk melaksanakan kewajibannya, sesuai peraturan perundang-undangan dalam batas waktu yang ditetapkan;*
3. *Apabila dalam batas waktu yang ditetapkan perusahaan tetap tidak melaksanakan kewajibannya, maka salah satu pihak dapat mengajukan penyelesaiannya melalui Pengadilan Hubungan Industrial.*

41. Oleh karena itu sangat jelas bahwa dalil Pemohon yang menyatakan dengan keluarnya Nota Pengawasan dari Disnaker secara otomatis berlaku tanpa memberikan kesempatan kepada pihak pengusaha untuk melakukan pembelaan dan pembuktian adalah tidak berdasar. Tentu saja apabila pada praktiknya nota pemeriksaan yang dikeluarkan oleh Pengawas berimplikasi terjadinya aksi oleh Pekerja/Buruh hal tersebut merupakan masalah implementasi norma Undang-Undang ketenagakerjaan, bukan masalah konstitusionalitas norma yang sudah sangat jelas dalam undang-undang dan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai Pengawas Ketenagakerjaan.



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

C. NOTA PEMERIKSAAN YANG MENIMBULKAN AKSI DAN DEMONSTRASI MASSA BUKAN TERJADI KARENA INKONSTITUSIONALITAS PASAL A QUO

42. Dalam permohonannya halaman 40, Pemohon menyatakan:

"Bahwa Nota Pemeriksaan dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang terjadi pada saat ini menimbulkan ketidakpastian dalam penegakan hukum, dipegang oleh serikat buruh atau aktivis pekerja/buruh diluar perusahaan yang menimbulkan aksi-aksi masa, penegakan hukum menjadi terabaikan"

43. Pengawas Ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya diwajibkan menyimpan rahasia sebagaimana diatur dalam beberapa peraturan mengenai Pengawas Ketenagakerjaan:

Pasal 20 Perpres Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan

Dalam menjalankan tugas dan wewenangnya, Pengawas Ketenagakerjaan wajib:

- a. merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan;*
- b. tidak menyalahgunakan kewenangannya.*

Pasal 5 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawas Ketenagakerjaan

Pegawai-pegawai beserta pegawai-pegawai pembantu tersebut dalam Pasal 2 di luar jabatannya wajib merahasiakan segala keterangan tentang rahasia-rahasia di dalam suatu perusahaan, yang didapatnya berhubungan dengan jabatannya.

44. Kewajiban menyimpan rahasia juga sejalan dengan keterangan ahli Payaman Simanjuntak dan Atje yang diajukan oleh Pemohon dalam sidang tanggal 23 Januari 2014 di hadapan Mahkamah yang menyatakan bahwa pada pokoknya;

- Nota pengawasan itu disampaikan kepada atasan Pengawas, karena itu bersifat rahasia, tidak boleh disampaikan kepada siapa-siapa, termasuk kepada pekerja, termasuk kepada masyarakat yang bersangkutan itu sebagai semacam anjuran.
- Karena sifatnya rahasia, seandainya nota pengawasan itu keluar dilingkungan pekerja, atau serikat pekerja, atau pihak lain yang tidak ada



kepentingannya dengan pekerja di lingkungan perusahaan yang diperiksa itu menyalahi ketentuan

45. Jika Nota Pemeriksaan tersebut "bocor" dan sampai ke tangan Serikat/Pekerja hal itu merupakan kesalahan dari Pegawai Pengawas itu sendiri, karena adanya kewajiban yang diatur oleh peraturan perundang-undangan untuk menjaga kerahasiannya.

46. Terkait dengan aksi dan demonstrasi yang dilakukan oleh pihak pekerja/buruh yang dikeluhkan oleh Pemohon, Pihak Terkait menganggap hal tersebut tidak ada hubungan dengan frasa "demi hukum" dan nota pemeriksaan yang dipermasalahkan oleh Pemohon.

47. Salah satu dari 10 (sepuluh) prinsip dasar demokrasi Pancasila yang dianut oleh negara Indonesia adalah demokrasi yang berkedaulatan rakyat, yaitu demokrasi di mana kepentingan rakyat harus diutamakan oleh wakil-wakil rakyat, rakyat juga dididik untuk ikut bertanggung jawab dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Kebebasan menyampaikan pendapat merupakan bagian dari implementasi prinsip dasar tersebut, oleh karena itu kebebasan berpendapat di muka umum dijamin oleh konstitusi dan termasuk dalam Hak Asasi manusia yang dilindungi. Hal ini dapat dilihat di dalam batang tubuh Undang-Undang Dasar 1945, dijabarkan prinsip prinsip Hak Asasi Manusia, seperti:

1. Persamaan kedudukan warga Negara dalam hukum dan pemerintahan [Pasal 27 ayat (1)].
2. Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak [Pasal 27 ayat (2)].
3. Kemerdekaan berserikat dan berkumpul (Pasal 28).
4. Hak mengeluarkan pikiran dengan lisan atau tulisan (Pasal 28).
5. Kebebasan memeluk agama dan beribadat sesuai dengan agama dan kepercayaannya itu [Pasal 29 ayat (2)].
6. Hak memperoleh pendidikan dan pengajaran [Pasal 31 ayat (1)].

48. Berdasarkan Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia yang disahkan dan diproklamkan oleh resolusi majelis umum 217 A (111) tanggal 10 Desember 1948, pada Pasal 19 dinyatakan bahwa:

Setiap orang berhak atas kebebasan mempunyai dan mengeluarkan pendapat; dalam hal ini termasuk kebebasan mempunyai pendapat-pendapat dengan tidak mendapat gangguan, dan untuk mencari, menerima dan



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

menyampaikan keterangan-keterangan dan pendapat-pendapat dengan cara apapun juga dan dengan tidak memandang batas-batas.

49. Sesuai dengan pengertian dari demonstrasi seperti yang terdapat dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-undang Nomor 9 Tahun 1998 tentang Kemerdekaan menyampaikan pendapat di Muka Umum, bahwa Unjuk Rasa atau Demonstrasi adalah kegiatan yang dilakukan oleh seorang atau lebih untuk mengeluarkan pikiran. Demonstrasi merupakan sebuah media dan sarana penyampaian gagasan atau ide-ide yang dianggap benar dan berupaya mempublikasikannya dalam bentuk pengarahannya massa. Demonstrasi juga merupakan sebuah sarana atau alat sangat terkait dengan tujuan digunakannya sarana atau alat tersebut dan cara penggunaannya.
50. Bahwa Unjuk Rasa dan Demonstrasi merupakan hak asasi setiap manusia yang dilindungi oleh konstitusi dan berbagai peraturan perundang-undangan yang tidak ada kaitannya dengan frasa demi hukum yang dinyatakan Pemohon dalam Permohonannya. Menurut Pihak Terkait, sekalipun frasa demi hukum dalam pasal yang diujikan Pemohon dihapuskan ataupun ditafsirkan secara *conditionally constitutional* (konstitusional bersyarat) oleh Mahkamah, selama pengusaha dan pemilik modal dianggap bersikap tidak adil dan merugikan kaum pekerja selama itu juga buruh dan pekerja dilindungi hak asasinya untuk menyampaikan pendapat baik itu melalui unjuk rasa ataupun demonstrasi.

D. PERSELISIHAN STATUS PEKERJA YANG DEMI HUKUM BERUBAH HARUS MELALUI PROSES PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BERTENTANGAN DENGAN PRINSIP UU KETENAGAKERJAAN DAN UU PHI YANG MENGEDEPANKAN PROSES MUSYAWARAH.

51. Di Indonesia konsep hubungan Industrial yang dianut adalah Hubungan Industrial Pancasila ("HIP") yang lahir dari hasil Lokakarya Nasional yang diselenggarakan dari tanggal 4 sampai 7 Desember 1974 dan diikuti oleh wakil dari organisasi buruh/pekerja, organisasi pengusaha, wakil pemerintah, dan unsur perguruan tinggi. HIP adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan jasa yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan UUD 1945, yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.



52. Hubungan Industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding ditopang oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada dalam perusahaan. UU Ketenagakerjaan telah mengatur prinsip-prinsip dasar yang perlu kita kembangkan dalam bidang hubungan industrial. Arahnya adalah untuk menciptakan sistem dan kelembagaan yang ideal, sehingga tercipta kondisi kerja yang produktif, harmonis, dinamis, dan berkeadilan.
53. Menurut Charles D. Drake dalam Aloysius Uwiyono perselisihan antara pekerja/buruh karena didahului oleh pelanggaran hukum juga dan dapat terjadi karena bukan pelanggaran hukum. Perselisihan perburuhan yang terjadi akibat pelanggaran hukum pada umumnya disebabkan oleh karena:
- 1) Terjadi perbedaan paham dalam pelaksanaan hukum perburuhan. Hal ini tercermin dari tindakan pekerja/buruh atau pengusaha yang melanggar suatu ketentuan hukum.
 - 2) Tindakan pengusaha yang diskriminatif, misalnya jabatan, jenis pekerjaan, pendidikan, masa kerja yang sama tapi karena perbedaan jenis kelamin lalu diperlakukan berbeda. Sedangkan perselisihan perburuhan yang terjadi tanpa didahului oleh suatu pelanggaran, umumnya disebabkan oleh:
 - a. Perbedaan dalam menafsirkan hukum perburuhan;
 - b. Terjadi karena ketidaksepemahaman dalam bentuk perubahan syarat-syarat kerja.
54. Sistem hukum perburuhan yang berkembang dari industrialisasi di Eropa abad ke-19, yang kemudian diadopsi oleh negara-negara lain di dunia, pada dasarnya adalah sebuah upaya untuk menertibkan konflik antara majikan dan buruh kedalam suatu sistem rasionalitas legal. Teori-teori hukum positivis menekankan peran yang netral dari aturan-aturan dalam memelihara kepentingan-kepentingan dari semua kelompok kedalam apa yang didefenisikan sebagai "aturan-aturan permainan" (*rules of the game*).
55. Peraturan perundangan yang berkaitan dengan proses penyelesaiannya perburuhan yang pernah diberlakukan di Indonesia adalah melalui UU Darurat Nomor 16 Tahun 1951 yakni melalui perantaraan, memberi putusan yang berupa anjuran kepada pihak-pihak yang berselisih. Jika usaha Menteri Perburuhan itu tidak berhasil, perselisihan diserahkan kembali kepada panitia pusat. Cara penyelesaian perselisihan perburuhan menurut UU Nomor 22



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

Tahun 1957 yang berpegang pada suatu asas musyawarah untuk mufakat dengan berpijak pada tahap pertama bila terjadi perselisihan penyelesaiannya diserahkan kepada para pihak yang berselisih. Dalam hal tidak dicapainya perdamaian antara pihak yang berselisih setelah dicari upaya penyelesaian part pihak maka baru diusahakan penyelesaiannya oleh Badan Penyelesaian Perburuhan.

56. Dengan berlakunya UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang PHI, maka UU Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, dan UU Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja pada Perusahaan Swasta dinyatakan tidak berlaku lagi. Ini berarti UU Nomor 2 Tahun 2004 menghapus sistem penyelesaian perselisihan melalui P4P/D (Panitia Perselisihan Perselisihan Perburuhan Pusat/Daerah). Dalam hal ini sistem P4P/D dinilai sudah tidak lagi sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan mekanisme penyelesaian perselisihan yang cepat, tepat, adil dan murah.

57. Dalam UU PHI setiap perselisihan hubungan industrial pada awalnya diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat oleh para pihak yang berselisih (bipartit) dalam hal perundingan oleh para pihak yang berselisih (bipartit) gagal, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh yang telah dicatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dapat diselesaikan melalui konsiliasi atau kesepakatan kedua belah pihak, sedangkan penyelesaian perselisihan melalui arbitrase atas kesepakatan kedua belah pihak hanya perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Apabila tidak ada kesepakatan kedua belah pihak untuk menyelesaikan perselisihannya melalui konsiliasi atau arbitrase, maka sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial terlebih dahulu melalui mediasi. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari menumpuknya perkara perselisihan hubungan industrial di pengadilan.

58. Perselisihan hak yang telah dicatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan tidak dapat diselesaikan melalui konsiliasi atau arbitrase namun sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial terlebih dahulu melalui mediasi. Dalam hal mediasi atau konsiliasi tidak mencapai



kesepakatan yang dituangkan dalam perjanjian bersama, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

59. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui arbitrase dilakukan berdasarkan kesepakatan para pihak dan tidak dapat diajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial karena putusan arbitrase bersifat akhir dan tetap, kecuali dalam hal-hal tertentu dapat diajukan pembatalan ke Mahkamah Agung. Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Penyelesaian bipartit ini dilakukan melalui musyawarah mufakat oleh para pihak tanpa dicampuri oleh pihak manapun. Namun demikian, Pemerintah dalam upayanya untuk memberikan pelayanan masyarakat khususnya kepada masyarakat pekerja/buruh dan pengusaha, berkewajiban memfasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut. Upaya fasilitasi dilakukan dengan menyediakan tenaga mediator yang bertugas untuk mempertemukan kepentingan kedua belah pihak yang berselisih. Dengan adanya era demokratisasi di segala bidang, maka perlu diakomodasi keterlibatan masyarakat dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi atau arbitrase.

60. Berdasarkan sejarah pembentukan dan semangat dari UIR PHI dan UU Ketenagakerjaan, perkara Hubungan Industrial bukanlah perkara yang diutamakan penyelesaiannya melalui jalur pengadilan, melainkan mendahulukan proses musyawarah (bipartit dan tripartit). Oleh karena itu Pihak Terkait berpendapat bahwa dalil Pemohon yang menyatakan bahwa mengenal perselisihan status pekerja yang demi hukum berubah harus melalui proses pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial adalah tidak berdasarkan hukum karena telah bertentangan dengan prinsip musyawarah sebagaimana terkandung dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

E. PASAL-PASAL YANG DIUJIKAN PEMOHON TELAH SEYOGIYANYA TELAH MEMBERIKAN KEPASTIAN HUKUM BAGI PEMOHON DAN PIHAK TERKAIT

61. Dalam permohonannya, Pemohon menyatakan bahwa pasal-pasal yang diujikan oleh Pemohon telah menghilangkan hak konstitusional Pemohon khususnya hak atas kepastian hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

28D ayat (1) UUD 1945. Pemohon menyatakan bahwa pada pokoknya frasa "demi hukum" menimbulkan ketidakpastian hukum karena menurut Pemohon rumusan pasal-pasal yang bermuatan frasa "demi hukum" berakibat adanya perubahan status hubungan kerja yang dilakukan tanpa adanya suatu proses peradilan, melainkan hanya melalui sebuah nota pemeriksaan yang dikeluarkan oleh Disnaker.

62. Berdasarkan ketentuan di dalam Pasal 1 ayat (3) UUD 1945 dinyatakan dengan tegas bahwa Indonesia adalah negara hukum. Bentuk negara hukum ini membawa konsekuensi adanya pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia. Perlindungan hak asasi manusia sebagai bagian penting dari konsep negara hukum yang dianut di Indonesia dinyatakan dalam Bab X A (Pasal 28A sampai Pasal 28I) UUD 1945 tentang Hak Asasi Manusia. Secara khusus, penegasan mengenai jaminan hak asasi manusia dalam negara hukum yang demokratis tertuang dalam Pasal 28I ayat (5) UUD 1945 yang selengkapanya menyatakan:

"untuk menegakkan dan melindungi hak asasi manusia sesuai dengan prinsip negara hukum yang demokratis, maka pelaksanaan hak asasi manusia dijamin, diatur dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan".

Pasal 28D ayat (1) UUD 1945:

"Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum."

63. Hal yang menjadi titik tekan dalam pasal ini adalah adanya keseimbangan antara kepastian hukum dan keadilan. Dalam hal ini, kepastian hukum baru dapat tercapai jika tidak ada peraturan perundang-undangan yang bersifat multi tafsir, dan tidak ada peraturan perundang-undangan yang saling bertentangan materinya, sebagaimana ditafsirkan oleh MK dalam Putusan Nomor 53/PUU-VI/2008 tentang Pengujian Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan Putusan Nomor 32/PUU-IX/2011 tentang Pengujian Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian. Sedangkan pencapaian terhadap keadilan dapat dicapai ketika pembentukan hukum dilandaskan pada moral dan budi baik. Ketika unsur-unsur di atas diabaikan, maka hukum semata-mata menjadi alat untuk membenarkan kehendak sepihak penguasa.



64. Bahwa sesuai penjelasan Pihak Terkait sebelumnya tentang menegaskan bahwa Nota Pemeriksaan tidak serta-merta menjadi sebuah "Putusan" bagi Pengusaha, melainkan hanya sebagai sebuah keterangan yang bersifat rahasia yang berisihasil pemeriksaan Pejabat Pengawas terhadap sebuah Perusahaan dan tidak bersifat mengadili. Jika Nota Pemeriksaan tidak dilaksanakan dalam batas waktu yang ditetapkan perusahaan tetap tidak melaksanakan kewajibannya, maka salah satu pihak dapat mengajukan penyelesaiannya melalui Pengadilan Hubungan Industrial (vide: Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.04/Men/VII/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain). Oleh karena itu jelas bahwa ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berkaitan (UU Ketenagakerjaan, UU Pengawas Ketenagakerjaan dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.04/Men/VII/2013) tidak bersifat multi tafsir, dan tidak ada peraturan perundang-undangan yang saling bertentangan materinya, melainkan menyatakan secara jelas dan pasti bahwa Nota Pemeriksaan yang dikeluarkan oleh Pengawas Ketenagakerjaan tidak bersifat mengadili dan Pengusaha dapat melakukan pembelaan di tahap berikutnya apabila salah satu pihak mengajukan gugatan.
65. Mengacu pada prinsip-prinsip pembentukan hukum yang adil menurut Lon Fuller dalam bukunya *The Morality of Law* (Moralitas Hukum), diantaranya yaitu: 18
1. Hukum-hukum harus dibuat sedemikian rupa sehingga dapat dimengerti oleh rakyat biasa. Fuller menamakan hal ini juga sebagai hasrat untuk kejelasan;
 2. Aturan-aturan tidak boleh bertentangan satu sama lain;
 3. Dalam hukum harus ada ketegasan. Hukum tidak boleh diubah-ubah setiap waktu, sehingga setiap orang tidak lagi mengorientasikan kegiatannya kepadanya;
 4. Harus ada konsistensi antara aturan-aturan sebagaimana yang diumumkan dengan pelaksanaan senyatanya.
66. Mengenai ukuran kejelasan dalam peraturan perundang-undangan (termasuk konstitusi atau undang-undang dasar), Montesquieu mengajukan kriteria untuk menyusun peraturan perundang-undangan, salah satunya adalah bahwa gaya penuturannya hendaknya padat dan sederhana. Istilah-istilah yang dipilih



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

hendaknya sejauh mungkin bersifat mutlak dan tidak nisbi, sehingga dengan demikian membuka sedikit kemungkinan bagi perbedaan pendapat individual.

67. Pendapat Montesquieu mengenai kriteria penyusunan peraturan perundang-undangan itu sendiri sejalan dengan Penjelasan Pasal 5 huruf f UU 12/2011 yang pada pokoknya menyatakan bahwa setiap peraturan perundang-undangan harus memenuhi persyaratan teknis penyusunan peraturan perundang-undangan, sistematika, pilihan kata atau istilah, serta bahasa hukum yang jelas dan mudah dimengerti sehingga tidak menimbulkan berbagai macam interpretasi dalam pelaksanaannya.
68. Frasa "demi hukum" yang dipermasalahkan oleh Pemohon memiliki bahasa hukum yang jelas dan mudah dimengerti sehingga tidak menimbulkan berbagai macam interpretasi dalam pelaksanaannya. Sebagaimana telah dijelaskan oleh Pihak Terkait sebelumnya, Frasa "demi hukum" dan "batal demi hukum" merupakan frasa yang ditemukan dalam berbagai peraturan perundang-undangan, sudah menjadi istilah umum dalam hukum Indonesia bahwa frasa "demi hukum" memberikan pengertian "karena berdasarkan hukum (atau dalam arti sempit, berdasarkan peraturan perundang-undangan) memang begitulah adanya".
69. Berdasarkan penjelasan di atas, Pihak Terkait berpendapat bahwa dasar Permohonan Pemohon yang menyatakan bahwa pasal-pasal yang diujikan oleh Pemohon tidak memberikan kepastian hukum kepada Pemohon adalah tidak berdasar dan kemungkinan besar penyebabnya adalah Pemohon tidak membaca peraturan perundang-undangan secara keseluruhan, sehingga walaupun terjadi unjuk rasa dikarenakan keluarnya Nota Pemeriksaan oleh Pengawas Ketenagakerjaan karena dianggap bersifat final dan dapat langsung dieksekusi oleh pihak pekerja, merupakan masalah implementasi bukan masalah konstiusionalitas norma-norma dalam pasal-pasal yang diujikan oleh Pemohon.

F. DIKABULKANNYA PERMOHONAN A QUO OLEH MAHKAMAH BERPOTENSI TERLANGGARNYA HAK KONSTITUSIONAL BURUH/PEKERJA

70. Sebagaimana telah dijelaskan oleh Pihak Terkait sebelumnya, pengaturan sebagaimana disebutkan pasal-pasal yang diujikan oleh Pemohon memiliki semangat pemenuhan hak-hak asasi dan konstiusional pekerja/buruh. Jika



tidak diatur sedemikian rupa, maka implikasi pengaturan mengenai PKWT dan *outsourcing* tersebut akan rentan menciderai hak-hak asasi dan konstitusional buruh sebagai manusia. Hak atas pekerjaan dan penghidupan layak dilindungi dalam pengaturan tersebut, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945.

Pasal 27 ayat (2) UUD 1945

"Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan"

71. Hak atas pekerjaan merupakan salah satu Hak Asasi Manusia karena aktivitas bekerja sangat berkaitan erat dengan hak atas hidup, bahkan hak atas hidup yang layak. Hak atas hidup yang layak hanya dapat dicapai melalui suatu pekerjaan yang bersifat tetap tidak terpenggal-penggal dan terus menerus tanpa adanya kepastian hukum, harus dihindari pekerjaan yang sifatnya tidak tetap yaitu dalam hal ini Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ("PKWT") dan khususnya perjanjian kerja *outsourcing* dianggap jika tidak diatur sedemikian rupa akan rentan menciderai hak asasi kaum pekerja/buruh karena sifat pekerjaannya yang tidak tetap.

72. Jika Permohonan *a quo* dikabulkan tentu saja mengancam terlaksananya dan terpenuhinya hak-hak konstitusional pekerja/buruh sebagaimana disebutkan diatas. Pada dasarnya Permohonan *a quo* pada petitumnya memohon kepada Mahkamah agar menyatakan Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), Pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan dinyatakan bertentangan dengan konstitusi dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat (konstitusional bersyarat) sepanjang frasa "demi hukum" dalam ketiga pasal *a quo* tidak dimaknai setelah adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap dari badan yang melaksanakan fungsi yudikatif yaitu Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri.

73. Jika permohonan tersebut dikabulkan oleh Mahkamah, akibatnya akan sangat menciderai keadilan dan tentu saja melanggar hak-hak konstitusional pekerja/buruh sebagai berikut;

Pertama, ditafsirkannya frasa "demi hukum" dalam pasal *a quo* dengan dimaknai perubahan status pekerja berubah setelah adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap dari Pengadilan akan berakibat berubahnya makna "batal demi hukum" menjadi "dapat dibatalkan". Frasa "dapat dibatalkan" sangat berbeda maknanya dengan frasa 'batal demi hukum' sebab 'dapat



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

dibatalkan' menyiratkan makna perlunya suatu tindakan aktif untuk membatalkan sesuatu, atau batalnya sesuatu itu terjadi tidak secara otomatis, tidak dengan sendirinya, tetapi haru dimintakan agar sesuatu itu dibatalkan. Kecuali itu, frasa 'dapat dibatalkan' juga berarti bahwa sesuatu yang menjadi pokok persoalan tidak selalu harus dibatalkan tetapi bila dikehendaki maka sesuatu itu dapat dimintakan pembatalannya. Dengan kata lain, bila sesuatu hal 'dapat dibatalkan' maka bisa terjadi dua kemungkinan:

- Sesuatu itu benar-benar menjadi batal karena dinyatakan pembatalannya akibat adanya permintaan untuk membatalkan, atau;
- Sesuatu itu tidak jadi batal karena tidak dimintakan pembatalan sehingga tidak ada pernyataan batal.

Oleh karena itu selama tidak adanya putusan pengadilan, maka perjanjian kerja yang bertentangan dengan undang-undang tersebut, dilegitimasi dan dianggap sah. Dengan mengharuskan adanya putusan pengadilan terlebih dahulu akan berakibat dilegitimasinya pelanggaran yang dilakukan oleh Pengusaha, karena selama tidak adanya pembatalan yang dilakukan oleh Pengadilan, maka perjanjian akan dimaknai sah dan dapat dilaksanakan. Hal ini sungguh bertentangan dengan semangat pembentukan UU Ketenagakerjaan dan semangat dibentuknya pengaturan dalam Pasal-Pasal *a quo* Perjanjian kerja yang bersifat terpenggal-penggal, tidak terus menerus adalah bertentangan dengan konstitusi sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yaitu hak atas pekerjaan yang layak.

Kedua, dengan diperlukannya putusan pengadilan terlebih dahulu akan berpotensi terlanggarnya keadilan bagi kaum pekerja dan buruh, hal ini akan dapat dijelaskan melalui perumpamaan sebagai berikut;

A adalah seorang pekerja/buruh di PT. Apindo, statusnya sebagai pekerja kontrak (PKWT), ia sudah bekerja selama 15 tahun dengan status pekerja kontrak (bukan pekerja tetap), menyadari hak-haknya yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan, ia menuntut agar statusnya berubah dari pekerja kontrak menjadi pekerja tetap.

Perjanjian kerja tersebut jelas melanggar UU Ketenagakerjaan, dikarenakan lamanya pegawai kontrak hanya Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1



(satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun [vide Pasal 59 ayat (4) UU Ketenagakerjaan].

Dengan menggunakan konstruksi lama, apabila frasa "batal demi hukum" dan "demi hukum" diartikan sebagaimana pasal 1335 KUHPerdara, maka perjanjian dari awal dianggap tidak pernah ada. Maka apabila pada akhirnya A mengajukan gugatan di PHI untuk diangkat statusnya menjadi pekerja tetap, dan Hakim memutuskan bahwa perjanjian tersebut batal demi hukum, maka status pekerja akan berubah menjadi Pekerja Tetap dengan hitungan masa kerja pekerja sebagai pekerja tetap dihitung semenjak pelanggaran yang dilakukan oleh Pengusaha itu terjadi, bukan dari pada saat dijatuhkannya Putusan Hakim, karena Perjanjian yang bertentangan dengan undang-undang dianggap tidak memiliki kekuatan dan tidak pernah ada.

74. Apabila permohonan *a quo* dikabulkan oleh Mahkamah, akan berlampak masa kerja pekerja sebagai pekerja tetap dihitung semenjak adanya Putusan Hakim, bukan dari waktu terjadinya pelanggaran undang-undang oleh Pengusaha. Karena pada dasarnya Perjanjian Tersebut dinyatakan batal setelah ada Putusan Hakim, dan sebelum adanya putusan hakim, perjanjian tersebut dianggap sah dan dapat dijalankan, tidak seperti perjanjian yang dianggap batal demi hukum, dari awal perjanjian yang bertentangan dengan undang-undang dianggap tidak memiliki kekuatan dan dianggap tidak pernah ada.
75. Dengan perumpamaan di atas, akan terlihat potensi terlanggarnya hak-hak kaum pekerja/buruh apabila permohonan *a quo* dikabulkan oleh Mahkamah. Misalnya dengan perumpamaan di atas terlihat potensi pelanggaran hak yang terjadi adalah perlakuan sewenang-wenang pengusaha terhadap buruh, pekerja yang sudah bekerja 15 (lima belas) tahun lebih sudah seharusnya berubah statusnya menjadi pekerja tetap. Pekerja tetap memiliki hak yang dinamakan Pesangon sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan;

Pasal 156 UU Ketenagakerjaan

- (1) *Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.*
- (2) *Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:*
- masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;*



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;

masa kerja 2 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;

masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;

masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;

masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;

masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;

masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;

masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

76. Berdasarkan ketentuan di atas, terlihat penghitungan masa kerja sangat penting bagi kaum pekerja/buruh, karena akan menentukan juga berapa besar kompensasi yang akan diterima apabila diputuskan hubungan kerjanya oleh pengusaha. Tentu saja dengan konstruksi awal, masa kerja akan dihitung dari awal semenjak pelanggaran dilakukan oleh pengusaha, maka status pekerja sudah berubah menjadi pekerja tetap semenjak 12 (tiga belas) tahun yang lalu. Jika permohonan *a quo* dikabulkan oleh Mahkamah, status pekerja baru berubah menjadi pekerja tetap semenjak adanya putusan hakim, dan masa kerja dimulai dari 0 (nol), pelanggaran Pengusaha yang berlangsung selama 12 (dua belas) tahun dianggap sah sebelum adanya putusan dan baru dianggap batal setelah adanya Putusan Pengadilan.

77. Dari satu perumpamaan diatas terlihat jelas pelanggaran hak konstitusional kaum pekerja/buruh yang akan terjadi jika Permohonan *a quo* dikabulkan oleh Mahkamah. Tentu saja hal tersebut bertentangan dengan tujuan negara mensejahterakan rakyatnya sebagai implikasi dari tujuan negara kesejahteraan (*welfare state*) sebagaimana disebutkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. Selain itu, jelas dengan dikabulkannya permohonan *a quo* oleh Mahkamah terlanggarnya hak konstitusi Pihak Terkait, karena tidak adanya



jaminan hukum terhadap *hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan* sebagaimana ditentukan dalam konstitusi.

IV. PERMOHONAN

DALAM EKSEPSI

1. Menyatakan tidak diterima Permohonan Pemohon mengenai pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang di mohonkan oleh para Pemohon dari Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) yang diwakili oleh Sofjan Wanadi dan Suryadi Sasmita selaku Ketua Umum dan Sekretaris Jenderal yang menguji Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dikarenakan permohonan yang diajukan oleh Pemohon implementasi dari suatu norma yang mana Mahkamah tidak memeriksa.

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak permohonan Pemohon Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang dimohonkan oleh para pemohon dari Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) yang diwakili oleh Sofjan Wanadi dan Suryadi Sasmita selaku Ketua Umum dan Sekretaris Jenderal yang menguji Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Menyatakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan [Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4)] tidak bertentangan dengan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

Atau:

Jika Hakim Konstitusi berpendapat lain, mohon Putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*)

[2.7] Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalilnya, Pihak Terkait mengajukan alat bukti surat/tulisan yang diberi tanda bukti PT-1 sampai dengan bukti PT-3, sebagai berikut:



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

1. Bukti PT-1: Fotokopi surat Pemerintah Kotamadya Jakarta Selatan, Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Nomor 1918/-1.838, tanggal 11 Mei 2007, perihal Pencatatan dan Pemberian Nomor Bukti Pencatatan SP/SB di Perusahaan, SP/SB di luar Perusahaan, Federasi SP/SB, Konfederasi SP/SB, ditujukan kepada Pengurus Gabungan Serikat Buruh Independen – GSBI;
2. Bukti PT-2: Fotokopi Surat Keputusan Sidang Rapat Pleno Ke-V Dewan Pimpinan Pusat Gabungan Serikat Buruh Independen (*Federation of Independent Trade Union*) Nomor KEP-06/DPP.GSBI/JKT/XII/2012 tentang Penetapan Ketua Umum dan Sekretaris Jenderal Dewan Pimpinan Pusat Gabungan Serikat Buruh Independen, tanggal 31 Desember 2012;
3. Bukti PT-3: Fotokopi surat Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Utara, Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Nomor 6467/-1.835, tanggal 29 Juli 2013, perihal Bukti Perubahan Nama Serikat Pekerja/Serikat Buruh, ditujukan kepada Pengurus Pusat Federasi Buruh Lintas Pabrik (FBLP);

Selain itu, Pihak Terkait mengajukan seroang ahli dan seorang saksi yang telah didengar keterangannya dalam persidangan Mahkamah pada tanggal 26 Februari 2014 dan 13 Maret 2014, yang pada pokoknya sebagai berikut:

AHLI PIHAK TERKAIT

M. Hadi Shubhan

- Ahli akan membahas isu *ratio legis* dari frasa “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Kemudian apakah frasa “demi hukum” tersebut bertentangan dengan Undang-Undang Dasar jika tidak dimaknai dengan putusan pengadilan. Konstruksi pemikiran Ahli, *pertama* adalah tentang hakikat hubungan kerja, *kedua* adalah filosofi perlindungan buruh, *ketiga* adalah hakikat hukum perburuhan, *keempat* adalah fungsi frasa demi hukum, dan *kelima* adalah kesimpulan;
- Hubungan kerja adalah hubungan pekerja dengan pengusaha dalam suatu proses produksi sesuai dengan perjanjian kerja yang mempunyai unsur 3, yaitu pekerjaan, perintah, dan upah. Jadi dengan demikian, unsur hubungan kerja



adalah ada pekerjaan, ada perintah, dan ada upah. Kalau salah satu tidak ada, berarti bukan hubungan kerja. Karena itu, hubungan kerja pasti ada tiga hal ini dan akan saya jelaskan tentang hanya unsur yang kedua adalah unsur perintah. Unsur perintah ini adalah petunjuk atau kehendak yang dimaui oleh pengusaha, yang dalam hal ini pemberi kerja untuk dikerjakan si pekerja. Perintah ini bisa tertulis, bisa lisan dan harus bermanfaat bagi pemberi kerja;

- Kemudian dari unsur perintah inilah lahir ada yang memerintah, ada yang disebut pengusaha atau majikan, dan ada yang diperintah, atau pekerja, atau buruh. Dengan demikian lahirnya hubungan kerja sejak lahir, terjadi "cacat posisi" dimana pasti posisinya lebih rendah daripada pengusaha. Karena itu perlu hukum supaya buruh dengan pengusaha itu *equal*. Padahal keharusan di muka hukum adalah *equal*. Karena itu hukum perburuhan adalah hukum yang memberikan proteksi kepada buruh agar *equal* kepada pengusaha. Pengusaha tidak perlu dilindungi terhadap buruh di dalam hukum perburuhan. Karena itu, 90% norma yang ada di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah semuanya memberikan proteksi kepada buruh. Buruh tidak harus diproteksi. Pengusaha harus diproteksi terhadap penguasa. Misalnya, dalam Undang-Undang Penanaman Modal dan undang-undang yang mengatur perizinan. Pengusaha harus diproteksi oleh penguasa. Perizinan harus baik, infrastruktur harus baik, perpajakan harus baik, dan lain sebagainya. Kalau pengusaha dilindungi terhadap buruh maka itu terbalik.
- Dalam hukum perburuhan sudah cacat sejak lahir maka hukum perburuhan pasti mengandung tiga aspek dan menurut Ahli adalah urutan prioritas perlindungan. *Pertama* adalah aspek hukum administrasi negara. *Kedua* adalah aspek pidana dan ketiga adalah aspek perdata. Aspek hukum administrasi negara melahirkan ada namanya pegawai pengawas ketenagakerjaan supaya memastikan dijalankannya norma hukum perburuhan. Karena sebagai pengawas ketenagakerjaan, lingkupnya ada di dalam hukum administrasi dan sanksi yang diberikan adalah sanksi administrasi serta yang dilakukan tindakan pengawas adalah *rechtmatigheid*, atau ada asas namanya *presumptio justea causa*, tindakan yang dilakukan mereka adalah benar demi hukum, kecuali dicabut atau nanti dibatalkan oleh putusan pengadilan;
- Kemudian apa makna *demi hukum* dalam pasal-pasal perkara *a quo* yang dimohonkan pengujian? *Demi hukum* adalah ditujukan kepada hakikat daripada



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

sebuah hubungan kerja, dalam hal ini adalah perjanjian kerja dan dalam konstruksi *outsourcing*. Akibat hukum ini supaya kalau ada pelanggaran sejak semula maka pelanggaran tersebut dianggap diberi sanksi oleh Undang-Undang karena *demi hukum*. Bahwa dalam hubungan kerja ada dua, yaitu PKWT dan PKWTT. PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) ada yang disebut dengan pekerja kontrak dan PKWTT atau yang disebut dengan pekerja tetap. Seharusnya dalam Undang-Undang Nomor 13 hanya mengatur satu hubungan kerja adalah pekerja tetap atau PKWTT, misalnya pekerjaan yang maksimal tiga tahun. Seorang pemborong yang memborong bangunan Hambalang tiga tahun selesai. Karena itu, hanya pekerjaan tersebut yang boleh dikontrak, tetapi fakta di lapangan justru terbalik, 90% pekerja dikontrak, 10% yang tetap. Karena itu, apabila dilanggar maka frasa *demi hukum*, buruh menjadi hubungan kerjanya adalah pegawai tetap karena memang Undang-Undang Nomor 13 sejatinya hanya menganut satu hubungan kerja, yaitu pekerja tetap. Undang-Undang menentukan bahwa kalau di luar empat jenis adalah kontrak maka *demi hukum* menjadi pegawai tetap. Maka tidak perlu dimaknai dengan suatu putusan pengadilan. Memang kalau dengan putusan pengadilan ada maslahatnya karena ada sebuah sengketa. Tetapi apabila dibawa ke pengadilan maka ada mudaratnya bagi buruh. Karakteristik perselisihan perburuhan kecil dibawa ke pengadilan. Jadi kalau dilakukan ada mudarat untuk buruh di samping ada maslahat untuk pengusaha. Apabila ada benturan antara sesuatu yang membawa maslahat dengan sesuatu yang membawa mudarat maka yang didahulukan adalah menghindari kemudaratannya. Putusan pengadilan membawa mudarat, karena itu harus dihindari sebab pasal tersebut sudah *clear*.

- Dalam hubungan *outsourcing* juga demikian. Pekerja harus pekerja utama dari perusahaan. Boleh di-*outsourcing*-kan perusahaan lain apabila pekerjaan adalah pekerjaan penunjang. Oleh karenanya yang namanya pekerjaan penunjang misalnya *cleaning service*, penyediaan *catering*, 90%. Karena itu, apabila dilanggar maka harus *demi hukum* menjadi hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja. Kesimpulannya adalah bahwa frasa *demi hukum* melindungi buruh apabila terjadi pelanggaran terhadap norma status buruh dalam pekerja kontrak atau PKWT atau di dalam *outsourcing* dan karenanya tidak memerlukan suatu putusan pengadilan.

Salinan putusan ini tidak untuk dan tidak dapat dipergunakan sebagai rujukan resmi atau alat bukti.

Untuk informasi lebih lanjut, hubungi Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Jl. Merdeka Barat No.5, Jakarta 10110, Telp. (021) 23529000, Fax (021) 3520177, Email: sekretariat@mahkamahkonstitusi.go.id



SAKSI PIHAK TERKAIT

Indra Munaswar

- Menurut hasil penelitian Profesor Dr. Imam Soepomo, S.H., yang disampaikannya dalam makalahnya tahun 1970, menyimpulkan bahwa seluruh peraturan perundang-undangan perburuhan masih baru berfungsi sebagai:
 1. Membebaskan manusia Indonesia dari perbudakan.
 2. Membebaskan rakyat Indonesia yang telah bebas dari cengkeraman perbudakan untuk kepentingan pemerintah kolonial, para pembesar negeri, raja-raja, atau raja uang, dan raja industri, dan sebagainya.
 3. Membebaskan kaum buruh Indonesia dari ketidakadilan.
 4. Mendudukkan kaum buruh secara yuridis menurut hukum pada tempat yang sama dengan kaum majikan, sehingga mengakibatkan ketimpangan..
- Menurut Imam Soepomo, perundangan-undangan perburuhan belum memberi kedudukan ekonomi yang baik kepada buruh. Karena itu baru diinsyafi bahwa jalan yang terbaik untuk memberi kedudukan yang layak bagi buruh ialah dengan membatasi wewenang majikan atau pengusaha sampai batas yang wajar. Kemudian dipertanyakan sendiri oleh Imam Soepomo, ataukah memang tidak mungkin perundangan dengan memberikan kedudukan ekonomis yang baik kepada kaum buruh dan harus diperjuangkan perbaikan kedudukan ekonomi dilakukan oleh buruh sendiri dan organisasi serikat buruhnya.
- Saksi ingin menyampaikan keterlibatan saksi dalam proses penyelesaian Rancangan Undang-Undang PPK atau RUU PPK Tahun 2002 yang sekarang menjadi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Saksi adalah salah seorang Tim Kecil dari unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang terdiri dari, Arif Sujito, Chaerul Bey (KSPSI), Kus Haryanto (KSBSI), H. Muhammad Rodja, Ari Sunarijati (FSPSI Reformasi), Said Iqbal (FSPMI), Indra Munaswar (FSPTSK), Sebastian Salang (FPBI), dan Martin Sirait (SBMNI). Sedangkan dari unsur APINDO, terdiri atas, Anton J. Supit, Anthony Hilman, Djimanto, Endang Susilowati, Hariyadi S. Sukamdani, Hasanudin Rachman, Hendri Zaenal, Masrana, Muslim Lubis, Naya Dwiwana, Rudy Sumampouw, Suryadi Sasmita, dan Umbaran Dipodjoyo G. Sementara fasilitator adalah Rekso Ageng Herman (Anggota Pansus RUU PPK) dan Pakar: Gunawan Utomo dari Universitas Trisaksi, Jakarta.



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

- Tim Kecil tersebut dibentuk atas inisiatif dari Anggota Pansus DPR-RI Rekso Ageng Herman dan dengan mandat dari Pansus DPR-RI dan dukungan dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi setelah diadakan pendekatan-pendekatan dengan:
 - a. Pimpinan Serikat Pekerja/Serikat Buruh pada 21 dan 22 Oktober 2002 di Hotel Ambara Jakarta.
 - b. APINDO/KADIN pada tanggal 23 dan 24 Oktober 2002 di Hotel Sahid Jakarta.
- Diskusi informal antara APINDO/KADIN dengan SP/SB dan sekaligus merumuskan pasal-pasal dimulai pada tanggal 6 November 2002 dan berakhir pada 1 Februari 2003.
- Pasal-pasal yang dibahas oleh Tim Kecil adalah pasal-pasal krusial yang belum dapat diselesaikan oleh DPR-RI dan Pemerintah sebanyak 61 pasal dengan yang terikat dengan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu), sistem perlindungan terhadap pekerja dan perusahaan pemborong pekerjaan, sistem perlindungan terhadap pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja (*labour supplier*), kemudian mogok kerja dan PHK.
- Roh dari Pasal 59, Pasal 65, dan Pasal 66 merupakan bentuk perlindungan negara terhadap pekerja agar terhindar dari:
 - a. Pelanggaran hak asasi manusia (HAM pekerja);
 - b. Pelanggaran norma-norma (*conduct*) dalam hubungan perburuhan, baik konvensional maupun nonkonvensional;
 - c. Perlakuan diskriminasi dalam segala bentuk;
 - d. Terjadinya praktik *unfair labour practices*.
- Fenomena praktik buruh kontrak, yaitu praktik mempekerjakan buruh dari Perusahaan Pemborong Pekerjaan (PPP) di dalam perusahaan pemberi pekerjaan, dan praktik mempekerjakan buruh dari perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PJP) sudah marak terjadi jauh sebelum adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
- Karena itu Tim Kecil unsur buruh sangat alot dalam merumuskan Pasal 59, Pasal 65, dan Pasal 66 karena fakta membuktikan bahwa pekerja kontrak, pekerja dari PPP maupun dari PJP sangat diperlakukan tidak adil, diskriminatif, dan tidak punya masa depan dalam hubungan kerja. Para pekerja tersebut tidak mendapatkan hak-hak dasarnya dan sangat mudah di PHK tanpa punya

Salinan putusan ini tidak untuk dan tidak dapat dipergunakan sebagai rujukan resmi atau alat bukti.

Untuk informasi lebih lanjut, hubungi Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Jl. Merdeka Barat No.5, Jakarta 10110, Telp. (021) 23529000, Fax (021) 3520177, Email: sekretariat@mahkamahkonstitusi.go.id



hak untuk membela diri, itu pula yang terjadi sekarang ini meski sudah ada Pasal 59, Pasal 65, dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

- Pasal 59, Pasal 65, dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 merupakan bentuk dari penegakan hak memperoleh pekerjaan bagi setiap warga negara, sebagaimana dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 dan Piagam PBB mengenai hak asasi manusia menjadi mutlak dan karenanya tidak ada hak bagi pengusaha dan pemerintah atau siapa pun juga untuk mencabut hak warga negara tersebut dengan semena-mena. Kehilangan pekerjaan bagi setiap pekerja/buruh merupakan permulaan dari masa pengangguran panjang yang mengakibatkan hilangnya hak-hak dasar pekerja/buruh, seperti: hak atas jaminan kepastian kerja (*job security*), hak atas jaminan penghasilan (*income security*), dan hak atas jaminan sosial (*social security*).

- Frasa *demi hukum* dalam Pasal 59, Pasal 65, dan Pasal 66 merupakan bentuk keadilan dalam pembuatan perjanjian kerja.

1. Pasal 59 ayat (7) berbunyi, “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.” Frasa *demi hukum* sudah sangat jelas diberlakukan dengan seketika atau serta-merta karena persyaratan tentang dapat diberlakukannya PKWT, terutama terumus secara konkret di dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6), jadi tidak beralasan untuk terlebih dahulu dimintakan putusan pengadilan.

Pasal 59 ayat (7) diperkuat dengan Pasal 52 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 yang berbunyi, “Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan, sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.” Ayat (1) huruf c berbunyi, “Adanya pekerjaan yang dijanjikan.” Ayat (1) huruf d berbunyi, “Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.” Dengan demikian, pekerjaan yang diperjanjikan bertentangan dengan Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6), maka batal demi hukum.

Dengan batalnya perjanjian kerja demi hukum maka sesungguhnya tidak ada perjanjian antara pekerja dengan pengusaha. Dengan tidak ada



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha dalam hubungan kerja, maka menurut penjelasan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa syarat masa percobaan kerja dicantumkan dalam perjanjian kerja. Apabila perjanjian kerja dilakukan secara lisan, maka syarat masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Dalam hal tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja atau dalam syarat pengangkatan, maka ketentuan masa percobaan kerja dianggap tidak ada. Dengan demikian, pekerja/buruh telah menjadi pekerja PKWTT terhitung sejak terjadinya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha.

2. Begitu pula dengan Pasal 65 dan Pasal 66. Lingkaran perlindungan terhadap pekerja dari Perusahaan Pemborong Pekerjaan atau perusahaan PPJP yang dipekerjakan dalam perusahaan pemberi pekerjaan, ada dalam Pasal 52 ayat (3) dan Pasal 60.
- Bahwa Pasal 59, Pasal 65, dan Pasal 66 memberikan perlindungan secara adil kepada pekerja/buruh. Apalagi Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011 tanggal 17 Januari 2012 telah memutuskan bahwa frasa *perjanjian kerja waktu tertentu* dalam Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan karenanya tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, kecuali ditambahkan persyaratan sebagai berikut, "... dengan syarat adanya pengalihan perlindungan bagi hak-hak pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain."

[2.8] Menimbang bahwa Pemohon, Presiden, dan para Pihak Terkait menyampaikan kesimpulan tertulis yang masing-masing diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 20 Maret 2014, 7 April 2014, dan 20 Maret 2014, yang pada pokoknya para pihak menyatakan tetap dengan pendiriannya;

[2.9] 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;

Salinan putusan ini tidak untuk dan tidak dapat dipergunakan sebagai rujukan resmi atau alat bukti.

Untuk informasi lebih lanjut, hubungi Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Jl. Merdeka Barat No.5, Jakarta 10110, Telp. (021) 23529000, Fax (021) 3520177, Email: sekretariat@mahkamahkonstitusi.go.id



3. PERTIMBANGAN HUKUM

[3.1] Menimbang bahwa pokok permohonan Pemohon adalah pengujian konstitusionalitas Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan 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, selanjutnya disebut UU 13/2003), yang menyatakan:

Pasal 59 ayat (7):

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.

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.

terhadap Pasal 28C ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945), yang menyatakan:

Pasal 28C ayat (2) UUD 1945:

"Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa, dan negaranya".

Pasal 28D ayat (1) UUD 1945:

"Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum".

[3.2] Menimbang bahwa sebelum mempertimbangkan pokok permohonan, Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Mahkamah) terlebih dahulu akan mempertimbangkan kewenangan Mahkamah untuk mengadili permohonan *a quo* dan kedudukan hukum (*legal standing*) Pemohon;



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

Kewenangan Mahkamah

[3.3] Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 24C ayat (1) 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 disingkat 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), Mahkamah berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji Undang-Undang terhadap UUD 1945;

[3.4] Menimbang bahwa permohonan Pemohon adalah menguji UU 13/2003 terhadap UUD 1945, yang menjadi salah satu kewenangan Mahkamah, sehingga Mahkamah berwenang untuk mengadili permohonan *a quo*;

Kedudukan Hukum (*Legal Standing*) Pemohon

[3.5] 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 UUD 1945 harus menjelaskan dan membuktikan terlebih dahulu:



- a. kedudukannya sebagai Pemohon sebagaimana dimaksud Pasal 51 ayat (1) UU MK;
- b. adanya kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang diberikan oleh UUD 1945 yang diakibatkan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;

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

- a. adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
- b. hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut oleh 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 dan 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;

[3.7] Menimbang bahwa meskipun Pemohon dalam permohonannya menyebutkan sebagai Pemohon I dan Pemohon II, namun menurut Mahkamah oleh karena yang menyebut dirinya sebagai Pemohon I adalah Ketua Umum dan yang menyebut dirinya sebagai Pemohon II adalah Sekretaris Jenderal Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) maka menurut Mahkamah para Pemohon tersebut sejatinya adalah mewakili badan hukum yang diurusnya yakni Apindo, sehingga Pemohon I dan Pemohon II disebut sebagai Pemohon. Pemohon menganggap Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU 13/2003 merugikan hak konstitusional Pemohon yang ditentukan dalam Pasal 28C ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, dengan alasan yang pada pokoknya, sebagai berikut:



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

1. Bahwa UU 13/2003, khususnya mengenai perubahan status pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003, perlu dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dan mekanisme serta prosedur hukum dalam penegakan ketentuan norma hukum. Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003 tidak memberikan jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum bagi Pemohon yang dibela kepentingannya karena adanya frasa “demi hukum” dalam pasal *a quo*;
2. Bahwa Pasal 65 ayat (8) UU 13/2003 dimaksudkan sebagai sanksi atau akibat hukum dari terpenuhinya ketentuan ayat-ayat dalam pasal *a quo* akan tetapi dikarenakan adanya frasa “demi hukum” pada pasal *a quo* maka tata cara, prosedur dan mekanisme penegakkan hukumnya menjadi tidak memberikan jaminan kepastian hukum dan keadilan bagi Pemohon;
3. Bahwa untuk memberikan jaminan perlindungan serta kepastian hukum mengenai terpenuhi atau tidaknya Pasal 65 ayat (8) UU 13/2003 serta mengenai perubahan status hubungan pekerja/buruh dengan pihak pengusaha, perlu dilakukan dengan menggunakan perspektif hukum yaitu memastikan terpenuhi atau tidak terpenuhinya norma *a quo* melalui tata cara, mekanisme dan prosedur yang berlaku dalam pranata kekuasaan kehakiman;
4. Bahwa dengan tidak dilakukannya prosedur dan mekanisme hukum melalui pranata kekuasaan kehakiman maka konflik dan pemaksaan kehendak dari salah satu pihak, khususnya berkaitan dengan pelaksanaan perubahan status hubungan kerja dan hak normatif, terlebih khusus berkaitan dengan perhitungan masa kerja, semakin lama terselesaikan dan menjadi konflik yang sangat besar dan berdampak luas pada seluruh sektor kegiatan usaha, ekonomi, politik, sosial dan budaya;
5. Bahwa dengan beralihnya status hubungan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 65 ayat (8) UU 13/2003 tanpa ada putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap telah menimbulkan ketidakpastian hukum dalam perhitungan masa kerja serta hak-hak lainnya, baik bagi pekerja maupun pengusaha;
6. Pasal 66 ayat (4) UU 13/2003 tidak memberikan jaminan kepastian hukum dan keadilan, serta tidak mencerminkan keadaan yang layak dalam tatanan sosial dimasyarakat dikarenakan adanya perbedaan pemahaman terhadap norma *a quo*. Perbedaan pemahaman diantara para *stake holder* bidang hubungan industiral dikarenakan terdapat frasa “demi hukum” pada norma *a quo* yang

Salinan putusan ini tidak untuk dan tidak dapat dipergunakan sebagai rujukan resmi atau alat bukti.

Untuk informasi lebih lanjut, hubungi Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Jl. Merdeka Barat No.5, Jakarta 10110, Telp. (021) 23529000, Fax (021) 3520177, Email: sekretariat@mahkamahkonstitusi.go.id



berakibat perbedaan dalam menentukan lembaga mana yang berwenang dalam menentukan terpenuhi atau tidaknya norma *a quo* serta perbedaan persepsi dalam mengedepankan serta menjunjung tinggi hukum dan keadilan;

[3.8] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 51 ayat (1) UU MK dan putusan-putusan Mahkamah mengenai kedudukan hukum (*legal standing*) serta dikaitkan dengan kerugian yang dialami oleh Pemohon, menurut Mahkamah:

1. Pemohon mempunyai hak konstitusional yang diberikan oleh UUD 1945, khususnya Pasal 28C ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1), dan Pemohon menganggap hak konstitusional tersebut dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;
2. Kerugian konstitusional Pemohon bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya-tidaknya potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
3. Terdapat hubungan sebab-akibat (*causal verband*) antara kerugian dimaksud dan berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian, serta ada kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian konstitusional seperti yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi;

Berdasarkan pertimbangan tersebut, Mahkamah berpendapat, Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan *a quo*;

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

Pendapat Mahkamah

Dalam Eksepsi

[3.10] Menimbang bahwa para Pihak Terkait dalam keterangannya mengajukan eksepsi yang pada pokoknya permohonan Pemohon kabur dan Mahkamah tidak berwenang mengadili permohonan Pemohon karena merupakan implementasi norma;



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

[3.11] Menimbang bahwa terhadap eksepsi para Pihak Terkait menurut Mahkamah permohonan Pemohon sudah jelas yaitu menguji Undang-Undang terhadap UUD 1945 sebagaimana telah dipertimbangkan oleh Mahkamah dalam paragraf **[3.3]** sampai dengan paragraf **[3.8]**. Oleh karena itu menurut Mahkamah eksepsi para Pihak Terkait tidak beralasan menurut hukum;

Dalam Pokok Permohonan

[3.12] Menimbang setelah Mahkamah memeriksa dengan saksama permohonan Pemohon, keterangan Presiden, keterangan Dewan Perwakilan Rakyat, keterangan para Pihak Terkait, keterangan ahli Pemohon dan bukti surat/tulisan yang diajukan oleh Pemohon dan para Pihak Terkait, serta keterangan saksi dan ahli para Pihak Terkait, sebagaimana termuat pada bagian Duduk Perkara, Mahkamah mempertimbangkan sebagai berikut:

[3.12.1] Menimbang bahwa permohonan pengujian konstiusionalitas yang dimohonkan oleh Pemohon adalah frasa “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU 13/2003, yang menurut Pemohon bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang tidak dimaknai “setelah adanya putusan berkekuatan hukum tetap dari badan yang melaksanakan fungsi kekuasaan kehakiman, dalam hal ini adalah Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri (PN)”. Menurut Pemohon, frasa “demi hukum” dalam pasal-pasal *a quo* tidak memberikan jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum bagi Pemohon dalam memperjuangkan haknya secara kolektif sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 28C ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945;

Untuk membuktikan dalilnya, Pemohon mengajukan bukti surat/tulisan yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-34 dan dua orang ahli yaitu Prof. Payaman J. Simanjuntak, APU., dan Atje, S.H.,M.H., yang keterangannya telah dimuat pada bagian Duduk Perkara;

Terhadap permohonan *a quo*, Presiden dan Dewan Perwakilan Rakyat telah memberikan keterangan yang pada pokoknya menyatakan bahwa UU 13/2003 mengatur jenis pekerjaan tertentu yang hanya dapat dikerjakan oleh pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan juga mengatur penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya. Untuk mewujudkan hubungan yang harmonis dan berkeadilan antara kepentingan pekerja dengan kepentingan



dunia usaha maka dalam Pasal 59, Pasal 65, dan Pasal 66 UU 13/2003 telah mengatur persyaratan dan pembatasan yang sangat tegas mengenai pekerjaan tertentu yang hanya dapat dikerjakan oleh pekerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu dan persyaratan mengenai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang bertujuan untuk melindungi kepentingan pekerja. Bahwa frasa “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) UU 13/2003 bertujuan untuk memberikan perlindungan dan kepastian hukum, baik bagi pekerja maupun dunia usaha, agar para pihak benar-benar memerhatikan persyaratan yang telah ditentukan dalam Pasal 59, Pasal 65, dan Pasal 66 UU 13/2003. Bahwa frasa “demi hukum” yang terdapat dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU 13/2003, justru dalam rangka memberikan kepastian hukum dan keadilan bagi pekerja/buruh maupun pengusaha.

Terhadap permohonan *a quo*, para Pihak Terkait memberikan keterangan yang pada pokoknya menyatakan bahwa jika frasa “demi hukum” dalam pasal *a quo* dimaknai perubahan status pekerja berubah setelah adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap oleh pengadilan akan berakibat perubahan makna batal demi hukum menjadi dapat dibatalkan. Implikasinya, selama tidak ada putusan pengadilan maka perjanjian kerja yang bertentangan dengan Undang-Undang tersebut dilegitimasi dan dianggap sah. Dengan diperlukannya putusan pengadilan lebih dahulu akan berpotensi terlanggarnya keadilan bagi kaum pekerja dan buruh. Apabila permohonan *a quo* dikabulkan oleh Mahkamah akan berdampak pada masa kerja pekerja sebagai pekerja tetap dihitung semenjak adanya putusan hakim, bukan dari waktu terjadinya pelanggaran Undang-Undang oleh pengusaha. Oleh karena itu, jika permohonan Pemohon dikabulkan oleh Mahkamah akan berakibat terlanggarnya hak konstitusi Pihak Terkait karena tidak adanya jaminan hukum terhadap hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana disebut dalam konstitusi.

Para Pihak Terkait juga mengajukan bukti surat/tulisan yang diberi tanda bukti PT-1 sampai dengan bukti PT-3, serta satu orang ahli, bernama Dr. M. Hadi Subhan, S.H., M.H., C.N. dan satu orang saksi, bernama Indra Munaswar, yang keterangannya telah dimuat pada bagian Duduk Perkara;



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

[3.12.2] Menimbang bahwa sebelum Mahkamah mempertimbangkan lebih lanjut pokok permohonan konstitusionalitas dimaksud, Mahkamah perlu terlebih dahulu mengemukakan bahwa Mahkamah pernah memutus norma Pasal 59, Pasal 65, dan Pasal 66 UU 13/2003 dengan Putusan Nomor 12/PUU-I/2003, tanggal 28 Oktober 2004, dan Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011, tanggal 17 Januari 2012, sehingga dalam hal ini berlaku ketentuan Pasal 60 UU MK yang pada pokoknya bahwa terhadap materi muatan ayat, pasal, dan/atau bagian dalam undang-undang yang telah diuji, tidak dapat dimohonkan pengujian kembali, kecuali jika materi muatan dalam UUD 1945 yang dijadikan dasar pengujian berbeda. Untuk itu perlu dipertimbangkan terlebih dahulu apakah permohonan *a quo ne bis in idem*.

Bahwa alasan konstitusional yang menjadi dasar pengujian dalam Putusan Nomor 12/PUU-I/2003 di atas tersebut adalah Pasal 27 ayat (1), Pasal 28, dan Pasal 33 UUD 1945 dan alasan konstitusional yang menjadi dasar pengujian dalam Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011 di atas tersebut adalah Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945, sedangkan dalam permohonan *a quo* yang menjadi dasar pengujian adalah Pasal 28C ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 sehingga dapat disimpulkan bahwa norma UUD 1945 yang dijadikan dasar pengujian dalam perkara *a quo* berbeda dengan dua putusan sebelumnya. Adapun alasan dalam Putusan Nomor 12/PUU-I/2003 dan Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011, Pemohon fokus pada pihak ketiga penyedia tenaga kerja (*outsourcing*), sedangkan dalam perkara *a quo* argumentasi Pemohon lebih menitikberatkan kepada permohonan penafsiran frasa "demi hukum". Berdasarkan uraian tersebut maka Mahkamah menilai permohonan *a quo* tidak *ne bis in idem* sehingga Mahkamah dapat mengadili permohonan *a quo*;

[3.12.3] Menimbang bahwa frasa "demi hukum" sebagaimana termaktub 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 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;

[3.12.5] Menimbang dalil Pemohon bahwa adanya multitafsir terhadap frasa “demi hukum” dalam pelaksanaannya di lapangan, baik dari perspektif pengusaha maupun pekerja/buruh dalam perkara *a quo* merupakan problem hukum yang bersifat implementatif dari pelaksanaan Undang-Undang, bukan merupakan problem hukum yang bersifat pertentangan norma Undang-Undang terhadap UUD 1945. Jikalau pun terdapat ketidaktaatan salah satu pihak dalam pelaksanaannya sebagaimana disyaratkan dalam Undang-Undang maka hal itu menjadi kewenangan pemerintah, khususnya yang menyelenggarakan urusan di bidang ketenagakerjaan, yang salah satu fungsinya adalah untuk melakukan pengawasan agar para pihak mentaati peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya UU 13/2003. Namun demikian, apabila terjadi perselisihan mengenai syarat-syarat tersebut yang tidak dapat diselesaikan melalui mekanisme penyelesaian sengketa yang tersedia di luar pengadilan maka perselisihan tersebut dapat diselesaikan melalui mekanisme peradilan [vide paragraf **[3.13]**, halaman 38, Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011, tanggal 17 Januari 2012, yang antara lain menyatakan, “... *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*”];

[3.13] Menimbang bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan di atas, dalil Pemohon tidak beralasan menurut hukum.



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

4. KONKLUSI

Berdasarkan penilaian atas fakta dan hukum sebagaimana diuraikan di atas, Mahkamah berkesimpulan:

- [4.1] Mahkamah berwenang untuk mengadili permohonan *a quo*;
- [4.2] Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan *a quo*;
- [4.3] Eksepsi para Pihak Terkait tidak beralasan menurut hukum.
- [4.4] Dalil permohonan Pemohon 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,

Menyatakan:

Dalam Eksepsi:

Menolak Eksepsi para Pihak Terkait untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Permohonan:

Menolak permohonan Pemohon untuk seluruhnya.

Demikian diputuskan dalam Rapat Permusyawaratan Hakim oleh delapan Hakim Konstitusi yaitu Hamdan Zoelva, selaku Ketua merangkap Anggota, Arief Hidayat, Patrialis Akbar, Anwar Usman, Maria Farida Indrati, Muhammad Alim, Harjono, dan Ahmad Fadlil Sumadi, masing-masing sebagai Anggota pada **hari Rabu, tanggal sembilan belas, bulan Maret, tahun dua ribu empat belas**, dan diucapkan dalam Sidang Pleno Mahkamah Konstitusi terbuka



untuk umum pada **hari Rabu, tanggal tujuh, bulan Mei, tahun dua ribu empat belas**, selesai diucapkan **Pukul 17.02 WIB**, oleh delapan Hakim Konstitusi, yaitu Hamdan Zoelva, selaku Ketua merangkap Anggota, Arief Hidayat, Patrialis Akbar, Anwar Usman, Muhammad Alim, Ahmad Fadlil Sumadi, Wahiduddin Adams, dan Aswanto, masing-masing sebagai Anggota, dengan didampingi oleh Achmad Edi Subiyanto sebagai Panitera Pengganti, serta dihadiri oleh Pemohon/Kuasanya, Pemerintah atau yang mewakili, Dewan Perwakilan Rakyat atau yang mewakili, serta para Pihak Terkait.

KETUA,

ttd.

Hamdan Zoelva

ANGGOTA-ANGGOTA,

ttd.

Arief Hidayat

ttd.

Anwar Usman

ttd.

Ahmad Fadlil Sumadi

ttd.

Patrialis Akbar

ttd.

Muhammad Alim

ttd.

Wahiduddin Adams

ttd.

Aswanto

PANITERA PENGGANTI,

ttd.

Achmad Edi Subiyanto

**PUTUSAN
96/PUU-XI/2013**



PUTUSAN
Nomor 69/PUU-XI/2013

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 Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang diajukan oleh:

- [1.2]**
- | | |
|---------|--|
| 1. Nama | : Jazuli |
| Jabatan | : Full Timer KC FSPMI Kabupaten Pasuruan |
| Alamat | : Jalan Margotaruno Nomor 1 RT.004, RW.01,
Kelurahan Kebonagung-Kota Pasuruan |
| sebagai | ----- Pemohon I; |
| 2. Nama | : Anam Supriyanto |
| Jabatan | : Full Timer KC FSPMI Kabupaten Pasuruan |
| Alamat | : Jalan Wisanggeni J-9, Perum Karya Bakti Kencana
Asri, Kelurahan Gentong - Kota Pasuruan |
| sebagai | ----- Pemohon II; |

Dalam hal ini berdasarkan Surat Kuasa Khusus bertanggal 2 September 2013 memberi kuasa kepada **Kambusiha, S.H., Surya Tjandra, S.H.,LL.M., Dina Ardiyanti, S.H., MA., Ari Lazuardi, S.H., M. Fandrian Hadistianto, S.H., Sinta Simbolon, S.H., Siti Rahma, S.HI., Eci Ernawati, S.H., Andriko. S. Otang, S.H., dan Yovita Octaviani, SH.,** para Advokat dalam Tim Pembela Buruh Untuk Keadilan beralamat di Jalan Raya Pondok Gede, Dukuh Nomor 11 Jakarta Timur, baik bertindak secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri atas nama pemberi kuasa;

Selanjutnya disebut sebagai ----- **para Pemohon;**



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

- [1.3]** Membaca permohonan para Pemohon;
Mendengar keterangan para Pemohon;
Mendengar dan membaca keterangan Presiden;
Mendengar dan membaca keterangan Dewan Perwakilan Rakyat;
Mendengar keterangan ahli dan saksi para Pemohon;
Memeriksa bukti-bukti para Pemohon;
Membaca kesimpulan para Pemohon dan Presiden;

2. DUDUK PERKARA

[2.1] Menimbang bahwa para Pemohon telah mengajukan permohonan dengan surat permohonannya bertanggal 26 Juni 2013 yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Kepaniteraan Mahkamah) pada tanggal 26 Juni 2013 berdasarkan Akta Penerimaan Berkas Permohonan Nomor 330/PAN.MK/2013 dan telah dicatat dalam Buku Registrasi Perkara Konstitusi pada tanggal 10 Juli 2013 dengan Nomor 69/PUU-XI/2013, yang telah diperbaiki dan diterima di Kepaniteraan pada tanggal 31 Juli 2013, pada pokoknya menguraikan hal-hal sebagai berikut:

I. KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI.

1. Sebagaimana diatur dalam Pasal 24C ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) *juncto* Pasal 10 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi *juncto* Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (UU Mahkamah Konstitusi), salah satu kewenangan Mahkamah Konstitusi adalah melakukan pengujian (*judicial review*) Undang-Undang terhadap UUD 1945 (bukti P-1);
2. Pasal 24C ayat (1) UUD 1945 menyatakan, "*Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji Undang-Undang terhadap UUD 1945*"; (bukti P-1)
3. Pasal 10 ayat (1) huruf a UU Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa "*Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk: a) menguji Undang-Undang*

Salinan putusan ini tidak untuk dan tidak dapat dipergunakan sebagai rujukan resmi atau alat bukti.

Untuk informasi lebih lanjut, hubungi Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Jl. Merdeka Barat No.6, Jakarta 10110, Telp. (021) 23529000, Fax (021) 3520177, Email: sekretariat@mahkamahkonstitusi.go.id



terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
(bukti P-3)

4. Pasal 7 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan mengatur bahwa secara hierarkis kedudukan UUD 1945 lebih tinggi dari Undang-Undang, oleh karenanya setiap ketentuan Undang-Undang tidak boleh bertentangan dengan UUD 1945. Jika terdapat ketentuan dalam Undang-Undang yang bertentangan dengan UUD 1945, maka ketentuan tersebut dapat dimohonkan untuk diuji melalui mekanisme pengujian Undang-Undang; (bukti P-5)
5. Bahwa pasal 1 angka 3 huruf a UU Mahkamah Konstitusi, menyatakan bahwa *“permohonan adalah permintaan yang diajukan secara tertulis kepada Mahkamah Konstitusi mengenai pengujian Undang-Undang Dasar negara Republik Indonesia tahun 1945;* (bukti P-3)
6. Berdasarkan ketantuan pasal tersebut di atas, jelas Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia mempunyai kewenangan untuk melakukan pengujian secara materiil, yaitu untuk melakukan pengujian sebuah produk Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

II. KEDUDUKAN HUKUM (LEGAL STANDING)

7. Sesuai dengan Pasal 51 ayat (1) huruf c UU Mahkamah Konstitusi menyatakan, *“Para Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang, yaitu:* (bukti P-3)
 - a. *perorangan warga negara Indonesia;*
 - b. *kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakatnya dengan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang;*
 - c. *badan hukum publik atau privat; atau*
 - d. *lembaga negara.*
8. Bahwa kedudukan hukum (*legal standing*) para Pemohon adalah sebagai perorangan warga negara Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) huruf a UU Mahkamah Konstitusi beserta penjelasannya;
9. Sebagai persyaratan awal para Pemohon telah menyiapkan dokumen-dokumen sebagai berikut:



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

- a. Kartu Tanda Penduduk Nomor 3570522810760001 atas nama Jazuli;
(bukti P-6)
 - b. Kartu Tanda Penduduk Nomor 3575010607780005 atas nama Anam Supriyanto; (bukti P-7)
 - c. Kartu Tanda Penduduk Nomor 3514161305820011 atas nama Wariaji;
(bukti P-8)
10. Bahwa Penjelasan Pasal 51 ayat (1) huruf a UU Mahkamah Konstitusi menyatakan: *yang dimaksud dengan “perorangan” termasuk kelompok orang yang mempunyai kepentingan sama, dan yang dimaksud dengan “hak konstitusional” adalah hak-hak yang diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.*
11. Bahwa “*legal standing*” para Pemohon juga merujuk pada yurisprudensi Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 006/PUU-III/2005 dan putusan-putusan selanjutnya, yang memberikan penafsiran terhadap Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 terkait dengan hak konstitusional. Dalam yurisprudensi dijelaskan sebagai berikut:
- 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 suatu Undang-Undang;
 - c. Kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut bersifat spesifik dan aktual, atau setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
 - d. Ada hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional dengan Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;
 - e. Ada kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan, maka kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional dimaksud tidak akan atau tidak lagi terjadi.
12. Bahwa syarat para Pemohon memiliki “*legal standing*” dalam permohonan pengujian Undang-Undang tersebut yang pertama adalah kualifikasi bertindak sebagai para Pemohon sebagaimana diatur dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Mahkamah Konstitusi dan syarat kedua adalah adanya kerugian para Pemohon atas terbitnya Undang-Undang tersebut



13. Bahwa dengan berlakunya Undang-Undang *a quo*, para Pemohon berpotensi mengalami kerugian akan berlakunya Undang-Undang tersebut, selain itu banyak pekerja yang sudah mengalami kerugian aktual akan berlakunya Undang-Undang tersebut.
14. Bahwa dengan merujuk pada Pasal 28C ayat (2) UUD 1945, maka dapat dikatakan bahwa para Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk memperjuangkan kepentingan diri sendiri dalam hal jaminan untuk mempertahankan pekerjaan, Jaminan untuk memperoleh hak-hak saat terjadinya pengakhiran hubungan kerja, baik berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai dengan masa kerja yang telah dilakukan di perusahaan, hal ini berlandaskan pada Pasal 28C ayat (2) UUD 1945 menyatakan "*setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa dan negara*" (bukti P-1)
15. Berlandaskan pada Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 menyebutkan bahwa "*Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya*"
16. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka para Pemohon mempunyai kedudukan hukum dan kepentingan konstitusional untuk mengajukan permohonan pengujian Pasal 160 ayat (3) dan ayat (7) dan Pasal 162 ayat (1) dan ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU 13/2003) terhadap UUD 1945 karena pasal-pasal tersebut mengandung materi muatan yang bersifat menghilangkan dan mendiskriminasi hak-hak para Pemohon beserta para pekerja/buruh se-Indonesia di saat terjadi pengakhiran hubungan kerja, baik berupa hak atas pekerjaan, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak seiring dengan masa kerja yang telah dijalannya.

III. ARGUMENTASI DAN ALASAN-ALASAN PERMOHONAN PARA PEMOHON

A. Alasan-alasan hukum permohonan Uji Materi Pasal 160 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Pasal 27 ayat (1), ayat (2) dan Pasal 28A UUD 1945, adalah sebagai berikut:

17. Bahwa Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 yang menyebutkan bahwa "*Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan*



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya” (bukti P-1)

18. Bahwa Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyebutkan bahwa *”Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”* (bukti P-1)

19. Bahwa Pasal 28A UUD 1945 yang menyebutkan bahwa *”Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya”* (bukti P-1)

20. Pasal 151 ayat (1) UU Nomor 13/2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan:

1. *Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.*

21. Pasal 160 UU Nomor 13/2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan:

1. *Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:*

- a. *untuk 1 (satu) orang tanggungan 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah;*
- b. *untuk 2 (dua) orang tanggungan 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah;*
- c. *untuk 3 (tiga) orang tanggungan 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah;*
- d. *untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih 50% (lima puluh perseratus) dari upah.*

Catatan : Pasal 160 ayat (1) telah dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi dalam putusannnya Nomor 012/PUU-I/2003 yaitu pada frase ...bukan atas pengaduan pengusaha.....

2. *Bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan takwin terhitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.*



3. *Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1).*
 4. *Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, maka pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali.*
 5. *Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.*
 6. *Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (5) dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.*
 7. *Pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).*
22. Bahwa hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak adalah merupakan hak setiap warga negara, sehingga tidak dapat dibenarkan secara hukum apabila hak atas pekerjaan tersebut dirampas oleh siapapun dan tanpa ada alasan hukum yang jelas, termasuk perampasan hak atas pekerjaan yang hanya didasarkan pada sangkaan-sangkaan semata, sebab dengan adanya hak atas pekerjaan tersebut setiap warga negara termasuk pekerja/buruh akan memperoleh kehidupan yang layak untuk mencukupi kebutuhan hidup diri dan keluarganya;
23. Bahwa Mahkamah Konstitusi telah memutuskan bahwa Pasal 158 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sebagaimana disebutkan dalam putusannya Nomor 012/PUU-I/2003, yang intinya bahwa PHK dengan alasan kesalahan berat tidak dapat diterapkan kepada pekerja/buruh sebelum adanya putusan pidana terkait pelanggaran dimaksud telah memiliki kekuatan hukum tetap.



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

24. Bahwa dengan adanya Pasal 160 ayat (3) UU Nomor 13/2003 tentang ketenagakerjaan dapat secara nyata merugikan para Pemohon dan para pekerja/buruh se-Indonesia untuk mempertahankan hak atas pekerjaannya, di mana pekerja/buruh dapat di PHK hanya dengan alasan bahwa pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan karena dalam proses perkara pidana dan ditambah lagi pada Pasal 160 ayat (6) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di mana PHK tersebut dapat dilakukan tanpa melalui penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, hal ini para Pemohon berpandangan bahwa Pasal 160 ayat (3) dan ayat (6) UU Nomor 13/2003 tentang ketenagakerjaan tersebut telah melanggar *asas praduga tak bersalah*, di mana pekerja/buruh yang masih belum tentu secara hukum bersalah, akan tetapi dapat langsung di PHK oleh pengusaha, hal ini selain dapat merampas pekerjaan para pekerja/buruh sehingga statusnya jadi pengangguran kondisi demikian juga menjadikan pekerja/buruh dan keluarganya telah kehilangan penghasilan untuk pemenuhan kebutuhan hidupnya;
25. Bahwa fakta di lapangan para Pemohon temukan seringkali pekerja/buruh di PHK oleh pengusaha ketika proses pidana masih berlangsung, meskipun pada akhirnya Pengadilan memutuskan bahwa pekerja/buruh dinyatakan bebas atau tidak bersalah. Hal ini tentu merugikan pekerja/buruh tersebut, kondisi seperti ini sangat berpotensi nantinya terjadi para Pemohon pada khususnya dan pada pekerja/buruh se-Indonesia pada umumnya dikarenakan berlakunya Pasal 160 ayat (3).
26. Bahwa dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 61/PUU-VIII/2010 halaman 74 dinyatakan bahwa:
- “Menurut Mahkamah, karena proses perkara pidana bisa berlangsung bertahun-tahun justru tidak menjamin kepastian hukum (justice delayed justice denied), baik bagi pekerja/buruh maupun pengusaha sendiri. Bagaimanapun jika seorang pekerja berhalangan bekerja akan mengurangi produktivitas usaha sehingga dalam skala besar akan mengganggu target produksi yang telah menjadi kesanggupan pengusaha bagi pihak lain. Dilihat dari sudut efisiensi perusahaan dan kepastian usaha, Undang-Undang*



telah mengaturnya dengan tepat, dan telah pula menjaga keseimbangan antara hak-hak buruh dan hak-hak pengusaha”

Bahwa berdasarkan pendapat Mahkamah tersebut, fakta yang para Pemohon temukan di lapangan, ditemukan kasus pekerja/buruh yang dituduh melakukan tindak pidana dan sudah dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha akan tetapi setelah itu pengadilan menyatakan pekerja/buruh tersebut diputus bebas/tidak bersalah, padahal setelah dilakukan PHK tersebut praktis pekerja/buruh sudah tidak mendapatkan upah dan hak-hak yang lain. Sehingga apabila alasan yang membolehkan pekerja/buruh di PHK dengan pertimbangan bahwa *proses hukum yang lama* tersebut, dirasa tidak adil mengingat yang menjadikan lamanya proses di penegakan hukum adalah *sistem dan aparat hukum sendiri*, bukanlah pekerja/buruh inginkan, sehingga tidak adil dan tidak beralasan jika pekerja/buruh yang harus dikenakan sanksi akibat lamanya proses hukum pidana tersebut, dan juga tidak beralasan apabila seorang pekerja/buruh diproses hukum pidana akan *menghambat proses produksi* pada sebuah perusahaan, lebih-lebih jumlah pekerja/buruh dalam satu perusahaan bisa puluhan atau ratusan bahkan ribuan orang, sudah pasti untuk mengisi kekosongan tenaga kerja pada bagian yang ditinggalkan oleh pekerja/buruh dalam proses pidana akan digantikan dengan pekerja/buruh lain, hal ini dengan berdasar pada fakta yang para Pemohon temukan di lapangan.

27. Bahwa memperhatikan uraian dan dasar hukum di atas para Pemohon beranggapan bahwa Pasal 160 ayat (3) UU Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan telah bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1), ayat (2) Pasal 28A UUD 1945; (bukti P-2).

B. Alasan-alasan Hukum Permohonan Uji Materi terhadap Pasal 160 ayat (7) dan Pasal 162 ayat (1) dan ayat (2) UU Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Pasal 28D ayat (1), Pasal 28I ayat (2), Pasal 28G ayat (1) dan Pasal 28H ayat (4), adalah sebagai berikut:

28. Bahwa Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 menyatakan *”Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”*; (bukti P-1)



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

29. Bahwa Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 menyatakan *"Setiap orang berhak bebas atas perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu"*; (bukti P-1)
30. Bahwa Pasal 28G ayat (1) UUD 1945 menyatakan, *"Setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, dan harta benda yang di bawah kekuasaannya, serta berhak atas rasa aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang merupakan hak asasi"*; (bukti P-1)
31. Bahwa kemudian Pasal 28H ayat (4) UUD 1945 menyatakan, *"Setiap orang berhak mempunyai hak milik pribadi dan hak milik tersebut tidak boleh diambil alih secara sewenang wenang oleh siapa pun dan dengan alasan apapun"*; (bukti P-1)
32. Bahwa Pasal 156 UU Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan:
1. *Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.*
 2. *Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:*
 - a. *masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;*
 - b. *masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;*
 - c. *masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;*
 - d. *masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;*
 - e. *masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;*
 - f. *masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;*
 - g. *masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;*



- Salinan putusan ini tidak untuk dan tidak dapat dipergunakan sebagai rujukan resmi atau alat bukti.



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

33. Bahwa pasal 160 ayat (7) UU Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan, 7. *“Pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4)”*.

34. Bahwa pasal 162 UU Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan:

1. *Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).*
2. *Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.*
3. *Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat:*
 - a. *mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;*
 - b. *tidak terikat dalam ikatan dinas, dan*
 - c. *tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.*
4. *Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial*

35. Bahwa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak hakikatnya adalah hak setiap pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan, di mana hak tersebut melekat pada pribadi pekerja/buruh termasuk para Pemohon yang senantiasa akan hak-hak tersebut akan bertambah seiring dengan bertambahnya masa kerja para pekerja/buruh termasuk juga para Pemohon bekerja pada perusahaan dan hak-hak tersebut merupakan tabungan pekerja yang diakhir ia bekerja akan



diberikan, sehingga nantinya akan dapat dijadikan bekal oleh pekerja/buruh dan keluarganya untuk keperluan hidupnya sambil mencari atau beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan yang baru;

36. Bahwa dengan adanya Pasal 160 ayat (7) UU Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan secara nyata akan merugikan para Pemohon dan para pekerja/buruh se-Indonesia untuk mempertahankan dan mendapatkan hak-haknya terutama uang pesangon di saat terjadi pengakhiran hubungan kerja karena melakukan tindak pidana, sebagaimana telah diketahui hak yang dimiliki seseorang adalah hakikatnya melekat pada pribadinya dan tidak dapat dirampas oleh siapapun dan dengan alasan apapun, apabila pekerja/buruh melakukan tindak pidana maka ia akan diancam dengan hukum pidana, akan tetapi tidak seharusnya pekerja/buruh tersebut ditambah hukumannya dengan berupa perampasan hak yaitu uang pesangon, ini juga sama diberlakukan kepada para nara pidana yang lain, yang mana di saat ia melakukan pencurian atau pembunuhan, maka hak-hak pribadinya juga tidak dilakukan perampasan. Hal ini juga telah jelas diatur dalam *Burgerlijk Wetboek* (BW) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Bab ke satu Pasal 3 yang menyatakan “*Tiada suatu hukumanpun mengakibatkan kematian perdata, atau kehilangan segala hak kewarganegaraan*”.
37. Bahwa dengan adanya Pasal 160 ayat (7) UU Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan seringkali terjadi di lapangan, ditemukan beberapa perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan tindak pidana, mereka dituduh melakukan pencurian atau penggelapan meskipun barang yang dituduhkan tersebut tidak bernilai tinggi, seperti yang dituduhkan terhadap Sdri. Sulfiana yang bekerja di salah satu perusahaan di Pasuruan di mana ia dilaporkan dituduh menggelapkan “snak” yang nilainya hanya sekitar Rp. 2.500,- (*dua ribu lima ratus rupiah*) kemudian ia divonis penjara percobaan selama 15 hari, namun efeknya ia di PHK tanpa mendapatkan uang pesangon yang nilainya sekitar Rp. 30.000.000,- (*tiga puluh juta rupiah*) dan masih banyak contoh kasus-kasus serupa, yang nantinya bukti putusan hukum (pengadilan) serta para korban ini akan para Pemohon hadirkan dalam persidangan;



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

38. Bahwa berdasarkan konsepsi *trias politica*, fungsi menghukum, dalam hal ini memberikan hukuman pidana, hanya ada di kekuasaan yudikatif melalui Pengadilan atas putusan yang *Inkraht* dan diputus oleh Majelis Hakim.
39. Bahwa Pasal 160 ayat (7) UU Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan produk hukum DPR bersama dengan Pemerintah yaitu Undang-Undang yang menurut teori hukum tersebut di atas tidak memiliki fungsi untuk menghukum. Bahwa klausula pasal tersebut dalam implementasinya menghukum pekerja yang dalam proses pidana dengan cara menghilangkan hak atas pesangon. Hal ini jelas banyak dimanfaatkan oleh pengusaha dalam menghindari kewajiban untuk membayar pesangon kepada pekerja tetap.
40. Bahwa keberlakuan pasal *a quo* dalam hal ini sangat menyebabkan kerancuan dalam menerapkan hukum di Indonesia dan jelas sangat merugikan buruh terutama buruh tetap. Sudah menjadi hal yang umum bahwa proses pidana menuju putusan *inkracht* yang menyatakan bahwa benar atau tidak terlapor/tersangka/terdakwa melakukan tindak pidana pasti lebih dari 6 bulan. Yang menjadi pertanyaan dasar adalah "*Siapa yang bertanggungjawab atas hilangnya uang pesangon bagi seorang buruh yang diputus bebas oleh Pengadilan?*"
41. Bahwa memperhatikan uraian dan dasar hukum di atas para Pemohon berpendapat bahwa Pasal 160 ayat (7) UU Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan telah bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1), Pasal 28I ayat (2), Pasal 28G ayat (1), dan Pasal 28H ayat (4) UUD 1945; (bukti P-2).
42. Bahwa dengan adanya Pasal 162 ayat (1) dan ayat (2) UU Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan secara nyata telah dan dapat merugikan para pekerja/buruh se-Indonesia untuk mempertahankan/mendapatkan hak-haknya terutama uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja disaat terjadi pengakhiran hubungan kerja karena mengundurkan diri, di mana pekerja/buruh yang sudah bekerja sangat lama dan bermaksud melakukan pengunduran diri secara baik-baik dan tidak ada kesalahan akan tetapi hak-haknya sebagaimana dimaksud baik uang pesangon, uang penghargaan, uang masa kerja dirampas/dihilangkan hal ini jelas sangat tidak adil, dan perlu juga para Pemohon sampaikan bahwa di dalam Pasal 161 UU Nomor 13 Tahun 2003 apabila pekerja/buruh yang sudah terbukti melakukan



kesalahan/pelanggaran kemudian di PHK masih tetap mendapatkan hak-hak dimaksud, namun sangat tidak adil manakala pekerja/buruh yang mengundurkan diri secara baik-baik malah tidak mendapatkan hak-hak tersebut.

43. Bahwa UU Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur bahwa pekerja/buruh yang terbukti melakukan kesalahan/pelanggaran biasa tetap mendapatkan hak-haknya baik berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 161 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 161 UU Nomor 13 Tahun 2003 “

- i. Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.*
- ii. Surat peringatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.*
- iii. Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).*

44. Bahwa dampak dari diberlakukannya Pasal 162 ayat (1) dan ayat (2) UU Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan hal ini memunculkan banyak persoalan baru, di mana pekerja/buruh cenderung melakukan pelanggaran ketenagakerjaan yang sifatnya kesalahan ringan seperti malas bekerja, tidur, makan saat kerja, dll untuk mengakhiri hubungan kerja dari pada mengundurkan diri secara baik-baik, hal ini dengan pertimbangan bila pekerja/buruh di PHK dikarenakan terbukti adanya pelanggaran, yang diawali dengan dikenakan sanksi surat peringatan satu (SP 1), (SP 2) dan (SP 3) maka pekerja/buruh masih mendapatkan pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak, sementara apabila pekerja/buruh mengundurkan diri secara baik-baik maka pekerja/buruh tersebut *tidak*



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

mendapatkan pesangon dan uang penghargaan, melainkan hanya mendapatkan uang penggantian hak yang nilainya sangat kecil bahkan tidak jelas, sehingga Pemohon berpandangan bahwa pasal a quo selain tidak memberikan rasa keadilan pasal tersebut juga mengesankan menyuruh para pekerja/buruh untuk berbuat hal-hal yang tidak baik;

45. Bahwa sesungguhnya Pasal 162 ayat (1), dan ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 di mana menyebutkan bahwa pekerja/buruh yang mengundurkan diri secara baik-baik akan memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), di mana nilai uang penggantian hak tersebut sebesar 15% dari jumlah uang pesangon ditambah uang penghargaan masa kerja, jadi mana mungkin pekerja/buruh mendapatkan uang penggantian hak sebesar 15% tersebut manakala uang pesangon dan uang penghargaannya tidak didapatkan oleh pekerja/buruh, artinya hak buruh mendapatkan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja telah dihilangkan (bernilai Rp. 0) oleh Pasal 161 ayat (1) dan ayat (2).

46. Bahwa dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 61/PUU-VIII/2010 halaman 75-76 dinyatakan bahwa: *"jika bekerja pada prinsipnya adalah untuk menjaga kelestarian kehidupan dengan memperoleh upah sesuai dengan kedudukan dan prestasinya, maka seseorang yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri dapat dimungkinkan bahwa ia telah mendapatkan pekerjaan yang baru yang lebih sesuai dengan prestasinya. Hal ini banyak dilakukan oleh mereka yang pendidikan serta skill-nya tinggi sehingga mereka berhak memperoleh penghasilan yang lebih baik."*

"Terlebih lagi jika yang bersangkutan di tempat kerjanya semula telah menguasai berbagai kemampuan dan keterampilan, serta memperoleh pengalaman yang meningkatkan daya tawar. Oleh sebab itu, menurut Mahkamah, hak pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri pantas hanya memperoleh uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU 13/2003 dan tidak bertentangan dengan UUD 1945 yang mewajibkan adanya perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;"

Bahwa berdasarkan pendapat Mahkamah tersebut, fakta yang para Pemohon temukan di lapangan, kasus pengunduran diri tidak hanya dikarenakan pekerja/buruh mendapatkan pekerjaan baru, melainkan



pekerja/buruh banyak juga yang di intimidasi atau di mutasi ketempat lain sehingga pekerja/buruh tersebut tidak betah untuk melanjutkan hubungan kerja dan memilih untuk mengundurkan diri. Selain itu para Pemohon sampaikan bahwa pengunduran diri yang dilakukan oleh pekerja/buruh secara baik-baik bukan berarti merelakan/mengikhlaskan hak pesangon atau uang penghargaannya untuk di lepas/dihilangkan akan tetapi pekerja/buruh tersebut sebatas merelakan pekerjaannya saja untuk ditinggalkan dan belum tentu pekerja/buruh yang mengundurkan diri sudah pasti mendapatkan pekerjaan baru.

47. Bahwa dengan memperhatikan uraian di atas para Pemohon beranggapan bahwa Pasal 162 ayat (1) dan ayat (2) UU Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1), Pasal 28I ayat (2), Pasal 28G ayat (1) dan Pasal 28H ayat (4) UUD 1945; (bukti P-2)
48. Dengan adanya ketentuan Pasal 160 ayat (3), ayat (7) dan Pasal 162 ayat (1) dan ayat (2) UU Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, maka para Pemohon yang dan juga jutaan pekerja/buruh yang ada di seluruh Indonesia terancam kehilangan Hak-haknya, baik hak berupa pekerjaan ataupun hak berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak disaat terjadi pengakhiran hubungan kerja dengan alasan melakukan tindak pidana ataupun pengunduran diri secara baik-baik;
49. Dengan menggunakan alasan konstitusional di dalam Pasal 27 ayat (1), ayat (2), Pasal 28A, Pasal 28D ayat (1), Pasal 28I ayat (2), Pasal 28G ayat (1) dan Pasal 28H ayat (4) UUD 1945 tersebut di atas, maka Pemohon dengan ini mengajukan permohonan uji materi kepada Mahkamah Konstitusi terhadap Pasal 160 ayat (3) dan ayat (7) dan Pasal 162 ayat (1) dan ayat (2) UU Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan;
50. Berdasarkan uraian tersebut di atas dan memperhatikan uraian pada poin sebelumnya, maka para Pemohon berkesimpulan bahwa hak-hak pekerja/buruh baik berupa *pekerjaan, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak* adalah hak yang melekat pada diri pribadi pekerja/buruh tersebut dan negara harus melindungi setiap hak warga negara, sehingga para Pemohon berkesimpulan bahwa Pasal 160 ayat (3) UU Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28A UUD 1945, Adapun Pasal 160



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

ayat (7) dan Pasal 162 ayat (1), ayat (2) UU Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1), Pasal 28I ayat (2), Pasal 28G ayat (1) dan Pasal 28H ayat (4) UUD 1945;

51. Dengan demikian, para Pemohon berpendapat bahwa Mahkamah Konstitusi seyogianya dapat menerima permohonan uji materi Pasal 160 ayat (3), ayat (7) dan Pasal 162 ayat (1), ayat (2) UU Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan;

VI. PETITUM

Berdasarkan segala yang diuraikan di atas, para Pemohon memohon agar Mahkamah Konstitusi memberikan putusan yang amarnya sebagai berikut:

1. Mengabulkan permohonan para Pemohon seluruhnya;
2. Menyatakan Pasal 160 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945;
3. Menyatakan Pasal 160 ayat (7) dan Pasal 162 ayat (1) dan ayat (2) UU Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945;
4. Menyatakan Pasal 160 ayat (3), ayat (7) dan Pasal 162 ayat (1), ayat (2) UU Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum tetap/mengikat;
5. Mengubah frase Pasal 160 ayat (6) UU Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan yang sebelumnya menyatakan "*Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (5) dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial*" digantikan dengan kalimat yang menyatakan "*Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial*";
6. Mengubah frase Pasal 160 ayat (7) UU Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan yang sebelumnya menyatakan "*Pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4)*" digantikan dengan kalimat yang menyatakan "*Pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5), uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang*



penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4)”.

7. Mengubah frase Pasal 162 ayat (1) UU Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan yang sebelumnya menyatakan *“Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”* digantikan dengan kalimat yang menyatakan *“Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”*
 8. Mengubah frase Pasal 162 ayat (2) UU Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan yang sebelumnya menyatakan *“Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama”* digantikan dengan kalimat yang menyatakan *“Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, memperoleh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) serta diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama”*
 9. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya;
- Atau, apabila Mahkamah Konstitusi berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

[2.2] Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalil permohonannya para Pemohon telah mengajukan bukti-bukti tertulis yang diberi tanda bukti P - 1 sampai dengan bukti P - 20, sebagai berikut:

1. Bukti P – 1 : Fotokopi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

2. Bukti P – 2 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Bukti P – 3 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi;
4. Bukti P – 4 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
5. Bukti P – 5 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;
6. Bukti P – 6 : Fotokopi Kartu Tanda Penduduk Nomor 3570522810760001 atas nama Jazuli;
7. Bukti P – 7 : Fotokopi Kartu Tanda Penduduk Nomor 3575010607780005 atas nama Anam Supriyanto;
8. Bukti P – 8 : Fotokopi Kartu Tanda Penduduk Nomor 3514161305820011 atas nama Wariaji;
9. Bukti P – 9 : Fotokopi Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia Tahun 2006-2011;
10. Bukti P- 10 : Fotokopi Tanda Bukti Pencatatan Serikat Pekerja Indonesia Nomor 27/O.19.912/2008;
11. Bukti P-11 : Fotokopi SK Pengurus Serikat Pekerja Nomor KEP.01/JTM/DPW-FSPMI/IV/2012;
12. Bukti P-12 : Fotokopi Putusan Pengadilan Negeri Kabupaten Mojokerto Nomor 292/Pid.B/2010/PN.Mkt, atas perkara pidana sdri. Eka Hernawati;
13. Bukti P-13 : Fotokopi Putusan Mahkamah Agung Nomor 1191 K/Pid/2011 a.n Eka Hernawati;
14. Bukti P-14 : Fotokopi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 58/G/2012/PHI, Sby atas PHK Eka Hernawati yang diajukan oleh pengusaha PT.Kurnia Agung;
15. Bukti P-15 : Fotokopi Putusan Pengadilan Negeri Kabupaten Sidoarjo Nomor 751/Pid.B/2009/PN.Sda, atas perkara pidana sdr. Susanto;
16. Bukti P-16 : Fotokopi Anjuran Disnaker Sidoarjo atas perkara Susanto Nomor 560/2352/404.3.3/2009;

Salinan putusan ini tidak untuk dan tidak dapat dipergunakan sebagai rujukan resmi atau alat bukti.

Untuk informasi lebih lanjut, hubungi Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Jl. Merdeka Barat No.6, Jakarta 10110, Telp. (021) 23529000, Fax (021) 3520177, Email: sekretariat@mahkamahkonstitusi.go.id



17. Bukti P-17 : Fotokopi Putusan Pengadilan negeri Kabupaten Sidoarjo Nomor 129/Pid.B/2009/PN.Sda, atas perkara pidana sdr. Susanto;
18. Bukti P-18 : Fotokopi Surat Skorsing tanggal 7 Oktober dari PT. Kurnia Anggun untuk Eka Hernawati;
19. Bukti P-19 : Fotokopi Surat Penangguhan pembayaran Upah skorsing untuk Eka Hernawati;
20. Bukti P-20 : Fotokopi SK Nomor SK-214/PR/V/2009;

Selain itu, para Pemohon mengajukan dua orang saksi dan seorang ahli yang telah disumpah dan didengar keterangannya di depan persidangan tanggal 10 September 2013 dan 25 September 2013, yang pada pokoknya sebagai berikut:

SAKSI PARA PEMOHON

1. Eka Hernawati

- Saksi adalah seorang karyawan tetap selama 20 tahun dan anggota serikat pekerja sebagai Ketua PUK FSPMI di PT Kurnia Agung;
- Saksi telah diskors oleh perusahaannya dan dilaporkan ke Polda Jawa Timur, dan kasusnya dilimpahkan di Polres Kabupaten Mojokerto Jawa Timur;
- Upah saksi selama diskorsing tidak diberikan, sehingga proses terus berjalan sampai persidangan di Pengadilan Negeri Kabupaten Mojokerto dan diputus tanggal 31 Maret 2010, dengan keputusan menang, tidak terbukti bersalah, sehingga dari putusan tersebut perusahaan tempat saksi bekerja, PT Kurnia Anggun mengajukan banding ke Mahkamah Agung, sehingga dari Mahkamah Agung turun putusan bebas, tidak terbukti bersalah, akan tetapi saksi tetap tidak dapat bekerja karena perusahaan menggugat saksi di PHI dengan gugatan PHK, dan akhirnya PHK itu terlaksana karena dengan alasan disharmonis;

2. Susanto

- Saksi seorang pekerja, bulan Mei 2009 saksi tertangkap melakukan pencurian. Kemudian saksi dilaporkan ke Polsek Sidoarjo dihukum 4 bulan penjara.



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

- Saksi di PHK pada bulan oktober dan digugat perdata oleh perusahaan dan dijatuhi denda Rp.72 juta;

Ahli PARA PEMOHON

M. Hadi Subhan

- Pengujian ini karena di dalam Undang-Undang ada peniadaan pesangon terhadap pekerja yang mengundurkan diri atau buruh yang mengundurkan diri, demikian juga pekerja yang ditahan;
- Seharusnya pesangon adalah sebuah penghargaan kepada buruh atas dedikasi kepada perusahaan, sehingga pesangon yang diberikan perusahaan bukan dikaitkan dengan penyebab pemutusan hubungan kerja;
- Unsur hubungan kerja ada tiga, pekerjaan, perintah, dan upah. Pekerjaan, perintah, dan upah inilah yang menentukan adanya unsur hubungan kerja. unsur perintah inilah yang melahirkan ada yang memerintah dan ada yang diperintah, artinya ada majikan. Kemudian yang ketiga adanya upah;
- Dalam suatu teori ekonomi bahwa *labour cost* (ongkos buruh) berkisar antara 10% dari sebuah ongkos yang secara keseluruhan. Artinya bahwa Rp1,00, yang dibayar oleh pengusaha itu akan menghasilkan Rp10,00, untuk pengusaha. Ini artinya ada ketidakseimbangan dari prestasi dan *tegenprestatie* yang di dalam hubungan kerja ini.
- Hasil riset upah buruh di Surabaya, pada tahun 1990-an, para dosen PNS, dosen di Universitas Airlangga, termasuk juga Yang Mulia Hakim Konstitusi Dr. Harjono, pasti paham bahwa gaji pada saat itu di bawah upah minimum sekalipun upah buruh. Ada dosen muda, digaji pemerintah Rp100.000,00, sementara upah buruh pada saat itu di Surabaya adalah sudah Rp200.000,00. Itu artinya upah buruh saat itu adalah dua kali daripada gaji PNS, dosen sekalipun.
- Tetapi kita lihat 20 tahun kemudian, sebagai dosen di Universitas Airlangga digaji pemerintah empat kali dari upah minimum buruh di Surabaya yang hanya Rp1.700.040,00, upah minimum di Surabaya. Di Jakarta juga tidak berbeda. Ini artinya bahwa upah buruh telah tertinggal jauh dari upah apapun.
- Mengapa dikatakan anjlok? Karena dari segi riil, upah yang diterima buruh 20 tahun terakhir juga turun 50%. Pada saat 1990-an, upah buruh itu kalau kita berikan beras, itu akan dapat 350kg beras. Tetapi, sekarang di Jakarta sekalipun Rp2.200.000,00, upah minimum, hanya mampu membeli 220Kg

Salinan putusan ini tidak untuk dan tidak dapat dipergunakan sebagai rujukan resmi atau alat bukti.

Untuk informasi lebih lanjut, hubungi Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Jl. Merdeka Barat No.6, Jakarta 10110, Telp. (021) 23529000, Fax (021) 3520177, Email: sekretariat@mahkamahkonstitusi.go.id



beras. Ini artinya *value* nilai riil daripada upah buruh sudah anjlok 50%. Dari segi upah sudah anjlok sedemikian, kenapa penghargaan dalam bentuk lain, dalam hal ini adalah pesangon tidak atau tidak dilindungi bahkan ditiadakan kalau buruh mengundurkan diri.

- Di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, pesangon juga diberikan kepada buruh yang indisipliner, Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Artinya, buruh yang melanggar perjanjian kerja peraturan perusahaan (PKB) itu, kalau dia di-PHK maka dia akan mendapatkan pesangon. Sementara kalau buruh pamit baik-baik menurut Pasal 162 tidak diberikan pesangon. Ini artinya negara mendidik atau memerintahkan kepada buruh, “melanggar perjanjian kerja, males, datang terlambat, tidak masuk akan dapat pesangon. Tetapi kalau mengundurkan diri, tidak akan dapat pesangon.”
- *Ratio legis* dari Pasal 162 Undang-Undang Ketenagakerjaan, Mengapa mengundurkan diri tidak diberikan pesangon?. Para pengambil kebijakan mengatakan bahwa nanti terjadi hengkang besar-besaran antara buruh di dalam satu pabrik pindah ke pabrik lain dengan tujuan untuk mendapatkan pesangon. Ini alasan yang tidak logis karena kesempatan kerja jauh lebih kecil daripada permintaan kerja. Sehingga tidak dengan mudah seorang yang kalau kemudian niat buruk untuk mendapat pesangon untuk pindah ke tempat lain akan bisa mendapatkan kerja dengan mudah begitu saja. Karena itu alasan tidak diberikan pesangon di dalam buruh mengundurkan diri maupun ditahan adalah menurut pendapat saya adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar, Pasal 27 ayat (2) bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.
- Kemudian isu yang kedua adalah bahwa perusahaan dapat mem-PHK buruh apabila ditahan lebih dari 6 bulan. Ini juga menjadi tidak adil karena nanti akan terjadi kriminalisasi kepada buruh ketika perusahaan ingin melakukan PHK, kemudian melaporkan mengadu perusahaan, kemudian setelah lewat ditahan 6 bulan, kemudian di PHK. Karena tidak adil kalau perusahaan tetap membayar di gaji dan tidak mem-PHK, sementara buruhnya tidak bekerja. Ini juga sebenarnya sudah diatur di dalam prinsip *no work, no pay* bahwa kalau buruh tidak bekerja, maka tidak dapat upah.
- Apabila buruh ditahan, tidak selayaknya di PHK karena pertama, belum ada putusan dari pengadilan yang memiliki kekuatan hukum yang tetap karena



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

dugaan tindak pidana kepada buruh. Yang kedua, pengusaha juga tidak dirugikan karena dengan ditahannya tersebut juga tidak perlu membayar upah. Karena itu alasan untuk melakukan PHK adalah alasan yang tidak berdasar..

- Bahwa secara teoritis klasifikasi PHK, Ada 4, yaitu PHK oleh pengusaha, PHK oleh buruh, PHK oleh hukum, PHK oleh pengadilan. PHK oleh pengusaha misalnya perusahaan palit, perusahaan rugi, seperti yang disampaikan bahwa buruh ditahan adalah PHK oleh pengusaha. Yang kedua adalah PHK oleh buruh, misalnya buruh mengundurkan diri. PHK oleh hukum, misalnya demi hukum berakhir karena kontrak kerja atau PKWT berakhir, atau karena bekerja mengalami pensiun, atau pekerja meninggal adalah PHK demi hukum. Dan PHK oleh pengadilan kalau diputuskan PHK oleh pengadilan hubungan industrial. PHK oleh pengusaha harus memenuhi dua unsur, yakni prosedural dan pemenuhan hak buruh. Artinya, dua unsur ini adalah kumulatif. Prosedural adalah berkaitan dengan tahapan dan alasan. Ada alasan-alasan limitatif yang diberikan oleh Undang-Undang Nomor 13 di mana membolehkan pengusaha untuk PHK. Di luar alasan limitatif yang diberikan oleh Undang-Undang Nomor 13, maka buruh tidak boleh melakukan PHK karena tiadanya alasan yang dibenarkan oleh hukum. Dan kita tahu bahwa Pasal 160 ayat (3) itu memberikan alasan bagi pengusaha untuk melakukan PHK kepada buruh karena ditahan tersebut. Karena itu alasan ini sebaiknya adalah ditiadakan karena akan menjadi dasar daripada pe-PHK-an buruh.
- Beberapa alasan PHK oleh pengusaha, Pasal 161 indisipliner atau melanggar, PK, PP, dan PKP. Kemudian *merger*, konsolidasi, akuisisi, tutup karena merugi karena 2 tahun berturut-turut, efisiensi perusahaan, pailitnya perusahaan, buruh mangkir 5 hari. Ini adalah beberapa alasan yang diperkenankan oleh hukum kepada pengusaha untuk melakukan PHK. Kemudian, PHK karena buruh di tahan, ini kami berpendapat bahwa tidak alasan pembenar yang bisa memberikan justifikasi buruh untuk melakukan pemutusan hubungan kerja.

Kesimpulan:

- Bahwa peniadaan pesangon karena PHK buruh ditahan adalah bertentangan dengan asas-asas keadilan.
- Peniadaan pesangon karena PHK buruh mengundurkan diri juga bertentangan dengan keadilan.



- PHK oleh pengusaha karena alasan buruh ditahan bertentangan dengan asas keadilan.

[2.3] Menimbang bahwa Mahkamah telah mendengar *opening statement* dari Presiden pada persidangan tanggal 28 Agustus 2013 dan telah menyerahkan keterangan tertulis yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 16 September 2013, yang pada pokoknya sebagai berikut:

I. POKOK PERMOHONAN PEMOHON

1. Bahwa menurut para Pemohon, ketentuan di dalam Pasal 160 ayat (3) UU Ketenagakerjaan berpotensi merugikan para Pemohon selaku pekerja/buruh karena telah melanggar asas praduga tak bersalah, di mana pekerja/buruh yang belum tentu secara hukum bersalah akan tetapi dapat langsung di PHK oleh pengusaha. Hal ini bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1), ayat (2) dan Pasal 28A UUD 1945 serta saling bertentangan dengan Pasal sebelumnya Pasal 151 ayat (2) UU Ketenagakerjaan.
2. Bahwa menurut para Pemohon, ketentuan di dalam Pasal 160 ayat (7) UU Ketenagakerjaan telah merugikan para Pemohon selaku pekerja/buruh untuk mendapatkan hak-haknya terutama uang pesangon saat terjadinya pengakhiran hubungan kerja karena melakukan tindak pidana. Oleh karenanya ketentuan *a quo* dianggap saling bertentangan dengan Pasal 151 ayat (1) dan Pasal 28D ayat (1), Pasal 28I ayat (2), Pasal 28G ayat (1) dan Pasal 28H ayat (4) UUD 1945
3. Bahwa ketentuan Pasal 162 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan telah secara nyata merugikan Pemohon dan para pekerja/buruh se-Indonesia untuk mendapatkan hak-haknya terutama uang penghargaan dan uang penghargaan masa kerja disaat terjadi pengakhiran hubungan kerja karena mengundurkan diri di mana pekerja/buruh yang sudah bekerja sangat lama dan bermaksud melakukan pengunduran diri secara baik-baik dan tidak ada kesalahan akan tetapi hak-haknya sebagaimana dimaksud dirampas/dihilangkan hal ini jelas sangat tidak adil dan juga bertentangan dengan Pasal sub. 4i Pasal 156 ayat (1). Oleh karenanya ketentuan *a quo* dianggap bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1), Pasal 28I ayat (2), Pasal 28G ayat (1) dan Pasal 28H ayat (4) UUD 1945



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

II. KEDUDUKAN HUKUM (*LEGAL STANDING*) PARA PEMOHON.

Terhadap kedudukan hukum (*legal standing*) para Pemohon, Pemerintah menyerahkan sepenuhnya kepada Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi untuk mempertimbangkan dan menilainya apakah para Pemohon memenuhi kualifikasi sebagai pihak yang memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) atau tidak, sebagaimana ditentukan oleh ketentuan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 maupun berdasarkan putusan-putusan Mahkamah Konstitusi terdahulu (sejak Putusan Nomor 006/PUU-III/2005 dan Putusan Nomor 11/PUU-V/2007).

III. PENJELASAN PEMERINTAH TERHADAP MATERI YANG DIMOHONKAN OLEH PARA PEMOHON

Terhadap anggapan para Pemohon yang menyatakan ketentuan Pasal 160 ayat (3) dan ayat (7) serta Pasal 162 ayat (1) dan ayat (2) UU Ketenagakerjaan, bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1), ayat (2) dan Pasal 28A, Pasal 28D ayat (1), Pasal 28I ayat (2), Pasal 28G ayat (1), dan Pasal 28H ayat (4) UUD 1945, Pemerintah dapat memberikan penjelasan masing-masing sebagai berikut:

1. Ketentuan Pasal 160 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa *pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana di maksud ayat (1)*.

Terkait dengan ketentuan Pasal 160 ayat (3) tersebut, selanjutnya dalam Pasal 160 ayat (1) sebagaimana dimaksud, menyatakan bahwa dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana "*bukan atas pengaduan pengusaha*", pengusaha tidak wajib membayar upah, tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya, dengan ketentuan sebagai berikut¹:

- a. untuk 1 (satu) orang tanggungan: 25 % (dua puluh lima perseratus)

¹ Berdasarkan Keputusan Mahkamah Konstitusi RI Nomor 012/PUU-I/2003, sepanjang mengenai anak kalimat "*..... bukan atas pengaduan pengusaha* *.....*" tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat

Salinan putusan ini tidak untuk dan tidak dapat dipergunakan sebagai rujukan resmi atau alat bukti.

Untuk informasi lebih lanjut, hubungi Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Jl. Merdeka Barat No.6, Jakarta 10110, Telp. (021) 23529000, Fax (021) 3520177, Email: sekretariat@mahkamahkonstitusi.go.id



dari upah;

- b. untuk 2 (dua) orang tanggungan: 35 % (tiga puluh lima perseratus) dari upah;
- c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan: 45 % (empat puluh lima perseratus) dari upah;
- d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih: 50 % (lima puluh perseratus) dari upah.

Sehubungan dengan ketentuan Pasal 160 ayat (3) yang terkait dengan Pasal 160 ayat (1) tersebut, Pemerintah perlu terlebih dahulu menyampaikan dan menjelaskan, bahwa pada awalnya, cakupan dari ketentuan Pasal 160 ayat (1) UU Ketenagakerjaan adalah perbuatan tindak pidana yang dilakukan oleh pekerja/buruh yang *bukan atas pengaduan pengusaha saja*, dalam arti tindak pidana dimaksud, adalah merupakan pengaduan orang-orang serta pihak-pihak di luar pengusaha, seperti orang-orang/pihak di lingkungan tempat tinggal atau masyarakat umum, Namun dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, salah satu pasal yang di uji materil kan (*judicial review*) dan mengalami perubahan adalah Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang *a quo* dan Pasal 159 UU Ketenagakerjaan sehingga juga mengubah ketentuan Pasal 160 ayat (1) Undang-Undang *a quo* dari yang semula berbunyi seperti tersebut di atas, berubah menjadi sebagai berikut: “dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena di duga melakukan tindak pidana, pengusaha tidak wajib membayar upah, tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. untuk 1 (satu) orang tanggungan: 25 % (dua puluh lima perseratus) dari upah;
- b. untuk 2 (dua) orang tanggungan: 35 % (tiga puluh lima perseratus) dari upah;
- c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan: 45 % (empat puluh lima perseratus) dari upah;
- d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih: 50 % (lima puluh perseratus) dari upah.



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

Makna dari perubahan (Putusan Mahkamah Konstitusi) tersebut, bahwa tindak pidana yang dilakukan oleh pekerja/buruh tidak ada lagi pembatasan yang “bukan pengaduan pengusaha” saja, akan tetapi juga atas pengaduan pengusaha, sepanjang mengakibatkan konsenkuensi pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib dan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena pekerja/buruh dalam proses perkara pidana.

Dengan perkataan lain, bahwa adanya penahanan selama 6 (enam) bulan atau lebih tersebut, pengusaha sudah mempunyai hak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja yang terbit atau diberikan oleh Undang-Undang. Maksudnya berdasarkan Pasal 160 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib

Hak (pemutusan hubungan kerja) tersebut menurut Pemerintah adalah merupakan suatu keseimbangan dan rasa keadilan, karena dengan adanya penahanan yang memerlukan waktu yang relatif lama (enam bulan) tentu pengusaha dibebani kewajiban untuk memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh, sementara pekerja/buruh bersangkutan tidak dapat melakukan kegiatan pekerjaan dan memberikan hasil kerja (sebagai kontra prestasi) yang merupakan kewajibannya. Oleh karena itu pengusaha diberikan toleransi setelah 6 (enam) bulan untuk mengakhiri hubungan kerja agar tidak sepanjang masa (selama hubungan kerja) dibebani kewajiban-kewajiban terhadap pekerja buruh yang bersangkutan (termasuk kewajiban bantuan) dikarenakan masih adanya keterikatannya hubungan hukum para pihak, dan harus bertanggung jawab atas prestasi/kontra prestasi serta menanggung konsekuensi dari (dugaan) tindak pidana di manapun dilakukan, baik di dalam perusahaan maupun diluar perusahaan.

Dengan demikian, walau tidak dibayar upahnya secara penuh, akan tetapi bagi pekerja/buruh yang telah mempunyai tanggungan, pengusaha dibebankan kewajiban untuk memberikan bantuan/menanggung tanggungan pekerja/buruh dengan persentase tertentu sesuai dengan



jumlah tanggungannya. Hal ini tentunya berlawanan dengan prinsip *no work no pay* sebagaimana dimaksud Pasal 93 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa pada dasarnya apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan (dalam pengertian, tidak masuk bekerja) maka pengusaha tidak wajib membayar upah, kecuali dalam hal-hal yang ditentukan Undang-Undang sebagai penyimpangan dari prinsip *no work no pay* tersebut, antara lain misalnya:

- karena pekerja/buruh sakit, termasuk sakit dalam masa haid, hamil/melahirkan [vide Pasal 93 ayat (2) huruf a *juncto* ayat (3) dan Pasal 153 ayat (1) huruf a *juncto* Pasal 82 dan Pasal 84 UU Ketenagakerjaan]
- pekerja/buruh menikah (yang bersamaan dengan hari kerja), demikian juga menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan/gugur kandung, suami/istri/anak/menantu atau orang tua/mertua ataukah orang yang menjadi tanggungan keluarga serumah meninggal dunia [vide Pasal 93 ayat (2) dan ayat (4) UU Ketenagakerjaan]
- pekerja/buruh menjalankan kewajiban tugas kenegaraan atau menunaikan kewajiban yang sesuai perintah agama [Pasal 93 ayat (2) huruf d dan e UU Ketenagakerjaan]
- karena melaksanakan hak istirahat/cuti, melaksanakan tugas keserikatpekerjaan dan melaksanakan tugas pendidikan [Pasal 93 ayat (2) huruf g dan i UU Ketenagakerjaan] dan seterusnya.

Demikian halnya, bahwa ketentuan Pasal 160 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, adalah merupakan penyimpangan dari prinsip *no work no pay* yang bersifat khusus, walau bantuan tersebut jumlah atau nilainya terbatas dan pemberiannya ditentukan sesuai presentase serta jangka waktunya hanya maksimal 6 (enam) bulan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, menurut Pemerintah adalah tidak tepat apabila para Pemohon mempermasalahkan ketentuan Pasal 160 ayat (3). Justru ketentuan tersebut telah memberikan perlindungan dan keseimbangan terhadap pekerja/buruh yang sedang tersangkut perkara pidana.



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

Terhadap keberatan para Pemohon yang berkaitan dengan pemberian kewenangan kepada pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa “izin” setelah pekerja/buruh ditahan selama lebih dari 6 (enam) bulan, dan ternyata berdasarkan keputusan pengadilan yang berwenang pekerja/buruh yang bersangkutan dinyatakan tidak bersalah, maka bilamana pekerja/buruh tidak menerima pemutusan hubungan kerja dimaksud, berdasarkan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan *juncto* UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan kepada lembaga penyelesaian hubungan industrial untuk menuntut hak-hak yang mungkin dapat mengembalikan statusnya dan/atau memperoleh kompensasi atas kerugian yang diderita baik materil maupun immaterial dalam jangka waktu 1 (satu) tahun sejak adanya putusan pengadilan yang berwenang dan telah mempunyai kekuatan hukum yang bersifat mengikat (*incracht van gewijde*)

2. Terhadap ketentuan Pasal 160 ayat (7) UU Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa *pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).*

Jenis PHK yang dimaksud dalam Pasal 160 ayat (7) adalah PHK yang disebabkan pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib selama/sampai dengan 6 (enam) bulan berturut-turut karena dalam proses perkara pidana sehingga tidak dapat melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya [Pasal 160 ayat (3)]. Demikian juga PHK terhadap pekerja/buruh yang masih dalam proses pihak yang berwajib sebelum masa 6 (enam) bulan, pekerja buruh telah dinyatakan bersalah dengan putusan hakim yang berwenang dan telah mempunyai kekuatan hukum yang bersifat mengikat (*inkracht van gewijde* [*vide* Pasal 160 ayat (5) UU Ketenagakerjaan] PHK–PHK jenis tersebut dalam Pasal 160 ayat (7) dalam ketentuan dan prakteknya memang tidak memerlukan penetapan atau “izin” lagi dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (LPPHI), yang dalam hal ini adalah Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).



Terkait dengan hak-hak pekerja/buruh pasca hubungan kerja, berdasarkan Pasal 160 ayat (7) Undang-Undang *a quo*, pekerja/buruh yang bersangkutan hanya berhak atas uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Ketentuan jumlah hak upah dan mekanisme PHK yang tanpa “izin” serta hak-hak pekerja/buruh pasca berakhirnya hubungan kerja yang hanya memperoleh *uang penghargaan masa kerja* dan *uang penggantian hak* diberikan dan dilakukan karena pekerja/buruh dalam proses ditahan pihak yang berwajib. Dalam kaitan ini, menurut Pemerintah sudah sangat adil dan manusiawi, bilamana seorang pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib dan tidak dapat melaksanakan tugas/kewajibannya untuk memberikan kontra prestasi hasil kerja sesuai perjanjian kerja dan/atau peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama, sehingga seharusnya tidak berhak atas upah sesuai dengan prinsip *no work no pay*, namun demikian Undang-Undang memberikan penghargaan berupa bantuan kepada keluarga yang bersangkutan, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

Demikian juga bilamana sebelum masa 6 (enam) bulan sudah ada kejelasan mengenai perbuatan/tindak pidana yang dilakukan berdasarkan putusan hakim yang berwenang dan telah mempunyai kekuatan hukum yang bersifat mengikat (*inkracht*), maka tentu saja pekerja buruh yang bersangkutan sudah sewajarnya diputuskan hubungan kerjanya tanpa mekanisme perizinan atau penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial. Oleh karena dengan putusan pengadilan yang berwenang tersebut, sudah merupakan *statement* atas terjadinya peristiwa hukum (kesalahan berat, *dringenden reden*) yang mempunyai kekuatan hukum dan bersifat mengikat (*final and binding*).

Sedangkan hak yang diperoleh oleh pekerja/buruh sebagaimana tersebut dalam Pasal 160 ayat (7) yang hanya berupa *uang penghargaan masa kerja* dan *uang penggantian hak*, yang seharusnya sudah merupakan nilai yang relatif wajar yang diterima oleh pekerja/buruh dibandingkan dengan PHK bagi pekerja/buruh dengan alasan mengundurkan diri secara sukarela sebagaimana dimaksud dalam Pasal 162 ayat (1) yang hanya



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

berhak atas uang penggantian hak. Walaupun bagi pekerja/buruh yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung (*non management committee*), disamping berhak atas uang pengganti hak, juga diberikan uang pisah sesuai dengan yang diatur dan ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama.

Menurut Pemerintah keberatan para pemohon yang menyatakan bahwa mengapa terhadap pekerja/buruh yang melakukan tindak pidana dan sedang diproses oleh pihak yang berwajib tidak diberikan uang pesangon sesuai dengan Pasal 156 ayat (2) adalah merupakan konsekuensi logis dari perbuatan pidana yang dilakukan pekerja/buruh, juga karena secara historis peraturan perundang-undangan antara lain UU Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta *juncto* UU Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan serta peraturan perundang-undangan pelaksanaannya maupun yang mengatur hal tersebut memang tidak memberikan pesangon kepada pekerja/buruh yang di-PHK karena melakukan tindak pidana.

3. Terhadap ketentuan Pasal 162 ayat (1) dan ayat (2) UU Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa:

(1) pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauannya sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan.

(2) bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauannya sendiri yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Terhadap ketentuan Pasal 162 ayat (1) dan ayat (2), telah pernah dimohonkan untuk diuji sebagaimana register Nomor 61/PUU-VIII/2010 dengan amar putusan menolak permohonan para Pemohon untuk seluruhnya.

Dengan demikian terhadap permohonan pada register Nomor 69/PUU-XI/2013, Pemerintah tidak memberikan penjelasan secara lebih rinci



karena apa yang dimohonkan oleh Pemohon terdahulu memiliki kesamaan maksud dan tujuannya. Jikalaupun terdapat perbedaan batu uji dalam Undang-Undang Dasar 1945 menurut Pemerintah perbedaan tersebut seolah-olah terdapat perbedaan yang prinsipil, namun demikian pada dasarnya sama.

Oleh karena itu, menurut Pemerintah sepanjang terkait dengan permohonan pengujian ketentuan Pasal 162 ayat (1) dan ayat (2) adalah bersifat *nebis in idem* dengan perkataan lain konstitusionalitas ketentuan Pasal 162 ayat (1) dan ayat (2) telah teruji.

Selain hal-hal tersebut di atas, Pemerintah dapat memberikan penjelasan terhadap anggapan para Pemohon sebagaimana diuraikan dalam permohonannya, menurut Pemerintah pengurangan hak demikian (hak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak) karena dalam teori PHK serta histori peraturan perundang-undangan mengenai PHK, perolehan hak-hak pasca hubungan kerja selalu dibedakan berdasarkan alasan pemutusan hubungan kerjanya.

Lebih lanjut Prof.Iman Soepomo, S.H. dalam buku Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, membedakan 4 (empat) macam alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja, yakni:

- a. pemutusan hubungan kerja karena alasan atas kehendak “majikan” pengusaha;
- b. pemutusan hubungan kerja karena alasan atas kehendak “buruh” atau pekerja;
- c. pemutusan hubungan kerja karena terjadi oleh hukum;
- d. pemutusan hubungan kerja karena putusan pengadilan.

Selain itu dalam histori peraturan perundang-undangan sebagaimana tersebut dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*) pada Bagian Kelima Bab Ketujuh A mengenai Cara Berakhirnya Perhubungan Kerja dalam Pasal 1603n KUH-Perdata menyebutkan 3 (tiga) jenis alasan pemutusan hubungan kerja (selain pemutusan hubungan kerja karena putusan pengadilan), yakni:

- a. pemutusan hubungan kerja karena alasan mendesak atau *dringende reden* (Pasal 1603n BW), meliputi:
 - 1) alasan mendesak bagi “majikan” atau pengusaha (*dringende*



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

redenen voor de werkgevers);

2) alasan mendesak oleh “buruh” atau pekerja (*dringende redenen voor de werknemer*).

b. pemutusan hubungan kerja karena alasan penting atau gewichtige reden (Pasal 1603v BW); dan

c. pemutusan hubungan kerja karena ingkar-janji (*wanprestasi*) (Pasal 1603w BW).

Dengan demikian tiap-tiap alasan putusan hubungan kerja tersebut berbeda besaran nilai hak-hak pasca hubungan kerja yang diperolehnya.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, Pemerintah memohon kepada yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi yang memeriksa, memutus, dan mengadili permohonan Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dapat memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menolak permohonan pengujian para Pemohon seluruhnya atau setidaknya tidaknya menyatakan permohonan pengujian para Pemohon tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).
2. Menerima Keterangan Pemerintah secara keseluruhan;
3. Menyatakan ketentuan Pasal 160 ayat (3), ayat (7) dan Pasal 162 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1), ayat (2) dan Pasal 28A, Pasal 28D ayat (1), Pasal 28I ayat (2), Pasal 28G ayat (1), dan Pasal 28H ayat (4) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

[2.4] Menimbang bahwa Mahkamah telah mendengar keterangan Dewan Perwakilan Rakyat dalam persidangan tanggal 28 Agustus 2013 dan telah menerima keterangan tertulis yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah tanggal 17 Oktober 2013, yang pada pokoknya sebagai berikut:



A. KETENTUAN UU KETENAGAKERJAAN YANG DIMOHONKAN PENGUJIAN TERHADAP UUD TAHUN 1945.

1. Perkara Nomor 67/PUU-XI/2013:

Para Pemohon dalam permohonan *a quo* mengajukan pengujian atas Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi: *"Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya"*

2. Perkara Nomor 69/PUU-XI/2013:

Para Pemohon dalam permohonan *a quo* mengajukan pengujian atas Pasal 160 ayat (3) dan ayat (7) serta Pasal 162 ayat (1) dan ayat (2) UU ketenagakerjaan yang berbunyi:

Pasal 160 ayat (3):

(3) *Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).*

Pasal 162 ayat (1) dan ayat (2):

(1) *Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)*

(2) *Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.*

B. HAK KONSTITUSIONAL YANG DIANGGAP PARA PEMOHON TELAH DIRUGIKAN OLEH BERLAKUNYA UU KETENAGAKERJAAN

1. Perkara Nomor 67/PUU-XI/2013:

Para Pemohon dalam permohonan *a quo*, mengemukakan bahwa hak konstitusionalnya telah dirugikan oleh berlakunya Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan yang pada pokoknya sebagai berikut:



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

- a. Menurut para Pemohon pemberlakuan Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum, mengingat tidak adanya penafsiran yang jelas dan tegas mengenai klausula "didahulukan pemabayarannya".
- b. Menurut para Pemohon, ketentuan Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan pemenuhan hak-hak pekerja/buruh saat perusahaan dikatakan pailit harus didahulukan dari pemenuhan kewajiban perusahaan lainnya, namun pada kenyataannya piutang pekerja/buruh berdasarkan KUHPerdara, UU Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan dan UU Perasuransian tidak menjadi yang utama.
- c. Berdasarkan kal-hal tersebut di atas, para Pemohon beranggapan bahwa Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.

2. Perkara Nomor 69/PUU-XI/2013:

Para Pemohon dalam permohonan *a quo*, mengemukakan bahwa hak konstitusionalnya telah dirugikan oleh berlakunya Pasal 160 ayat (3) dan ayat (7) serta Pasal 162 ayat (1) dan ayat (2) UU Ketenagakerjaan yang pada pokoknya sebagai berikut:

- a. Para Pemohon beranggapan, ketentuan Pasal 160 ayat (3) UU Ketenagakerjaan berpotensi merugikan para Pemohon selaku pekerja/buruh karena telah melanggar asas praduga tak bersalah, di mana pekerja/buruh yang belum tentu secara hukum bersalah akan tetapi dapat langsung di PHK oleh pengusaha. Hal ini bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1), ayat (2) dan Pasal 28A UUD 1945.
- b. Bahwa ketentuan Pasal 162 ayat (1) dan ayat (2) UU Ketenagakerjaan telah secara nyata merugikan Pemohon dan para pekerja/buruh se-Indonesia untuk mendapatkan hak-haknya terutama uang penghargaan dan uang penghargaan masa kerja disaat terjadi pengakhiran hubungan kerja karena mengundurkan diri di mana pekerja/buruh yang sudah bekerja sangat lama dan bermaksud melakukan pengunduran diri secara baik-baik dan tidak ada kesalahan akan tetapi hak-haknya sebagaimana dimaksud dirampas/dihilangkan hal ini jelas sangat tidak adii dan juga bertentangan dengan Pasal sub. 4i Pasal 156 ayat (1). Oleh karenanya ketentuan *a quo* dianggap bertentangan dengan Pasal



28D ayat (1), Pasal 28I ayat (2), Pasal 28G ayat (1) dan Pasal 28H ayat (4) UUD 1945

C. KETERANGAN DPR

Terhadap permohonan para Pemohon perkara Nomor 67/PUU-XI/2013 dan Perkara Nomor 69/PUU-XI/2013 sebagaimana diuraikan dalam permohonan *a quo*, DPR menyampaikan keterangan sebagai berikut:

1. Kedudukan Hukum (*Legal Standing*) Para Pemohon

Terhadap kedudukan hukum (*legal standing*) para Pemohon, DPR menyerahkan sepenuhnya kepada Majelis Hakim Konstitusi untuk mempertimbangkan dan menilai apakah para Pemohon memenuhi persyaratan *legal standing* sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang tentang Mahkamah Konstitusi dan berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005 dan Nomor 011/PUU-V/2007.

2. Pengujian Pasal 95 ayat (4), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162 ayat (1) dan ayat (2) UU Ketenagakerjaan

a. Pengujian Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan

1. Bahwa landasan filosofis dari pembentukan UU Ketenagakerjaan adalah untuk memberikan jaminan dalam pemenuhan hak-hak dasar tenaga kerja/buruh, menjamin kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun serta untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.
2. Bahwa dalam rangka memberikan jaminan pemenuhan hak-hak dasar tenaga kerja/buruh, maka dalam UU Ketenagakerjaan telah mengatur mengenai persoalan Upah Buruh yang pada prinsipnya harus memperhatikan 3 aspek, yaitu:
 - Aspek Teknis, merupakan aspek yang tidak hanya sebatas bagaimana perhitungan dan pembayaran upah dilakukan tetapi menyangkut juga bagaimana proses upah ditetapkan.
 - Aspek Ekonomis, merupakan aspek yang lebih melihat pada kondisi ekonomi, baik secara makro maupun mikro, yang secara operasional kemudian mempertimbangkan bagaimana



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

kemampuan perusahaan pada saat nilai upah akan ditetapkan, juga bagaimana implementasinya di lapangan.

- Aspek Hukum, meliputi proses dan kewenangan penetapan upah, pelaksanaan upah, perhitungan dan pembayaran upah, serta pengawasan pelaksanaan ketentuan upah.
3. Bahwa salah satu aspek penting dalam persoalan pemberian upah kepada tenaga kerja/buruh adalah aspek hukum, di mana hukum harus dapat memberikan jaminan dalam pelaksanaan pemberian upah kepada tenaga kerja/buruh. Aspek hukum dalam jaminan pemberian upah kepada tenaga kerja/buruh salah satunya tercermin dalam ketentuan Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan menyatakan: "Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya".
4. Bahwa menurut pendapat DPR ketentuan Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan telah cukup memberikan jamiandan kepastian hukum bagi tenaga kerja/buruh untuk tetap mendapatkan upahnya, mana kala perusahaan tempat tenaga kerja/buruh yang bersangkutan berkerja dinyatakan Pailit atau dilikuidasi. Hal tersebut dipertegas dalam penjelasan Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa *"Yang dimaksud didahulukan pembayarannya adalah upah pekerja/buruh harus dibayar lebih dahulu dari pada utang lainnya"*
5. Bahwa terkait jaminan hak atas upah tenaga kerja/buruh pada Perusahaan yang dinyatakan Pailit, juga telah diatur secara tegas dalam ketentuan Pasal 39 ayat (2) UU Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Hutang yang menyatakan: *"Sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang terutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit"*. Berdasarkan ketentuan Pasal 39 ayat (2) UU Kepailitan tersebut, maka hak upah baik sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit, digolongkan dalam utang harta pailit (*estate-debt, estate-*



creditor) yang merupakan biaya kepailitan yang harus dibayar terlebih dahulu mendahului kreditor separatis, sehingga sama kedudukannya dengan biaya pengadilan, fee kurator, biaya pemeliharaan, biaya penilaian (*appraisal*), biaya lelang dan lain-lain. Dengan perkataan lain hak upah tenaga kerja/buruh diposisikan sederajat dengan biaya pengadilan, fee kurator, biaya pemeliharaan, biaya penilaian (*appraisal*), biaya lelang dan lain-lain. Oleh karenanya DPR berpandangan ketentuan Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 39 ayat (2) UU Kepailitan telah cukup memberikan jaminan dan kepastian hukum dalam pelaksanaan hak upah tenaga kerja/buruh pada perusahaan yang dinyatakan pailit.

6. Berdasarkan uraian-uraian di atas DPR berpendapat ketentuan Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan telah sesuai dan tidak bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.
- b. Pengujian Pasal 160 ayat (3), Pasal 162 ayat (1) dan ayat (2) UU Ketenagakerjaan,
 1. Bahwa terhadap pendapat para Pemohon yang menyatakan "ketentuan Pasal 160 ayat (3) UU Ketenagakerjaan berpotensi merugikan para Pemohon selaku pekerja/buruh karena telah melanggar asas praduga tak bersalah, di mana pekerja/buruh yang belum tentu secara hukum bersalah akan tetapi dapat langsung di PHK oleh pengusaha", DPR perlu menjelaskan Ketentuan Pasal 160 ayat (3) UU Ketenagakerjaan secara tegas dan jelas menyebutkan bahwa Pemutusan Hubungan kerja (PHK) yang dapat dilakukan oleh pengusaha adalah disebabkan oleh tenaga kerja/buruh yang bersangkutan setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya dikarenakan tenaga kerja/buruh yang bersangkutan sedang dalam proses perkara pidana. Jadi yang menjadi sebab, alasan atau dasar bagi pengusaha dapat mem-PHK Buruh adalah bukan karena buruh yang bersangkutan dinyatakan bersalah telah melakukan tindak pidana, melainkan karena tenaga kerja/buruh yang bersangkutan setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya dikarenakan tenaga kerja/buruh yang bersangkutan sedang dalam proses perkara



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

pidana. Oleh karenanya pendapat para Pemohon yang menyatakan telah melanggar asas praduga tak bersalah tidak cukup beralasan.

2. Bahwa DPR berpendapat ketentuan pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 160 ayat (3) UU Ketenagakerjaan adalah suatu hal yang dapat diterima dan memiliki *legal ratio* yang cukup beralasan yaitu pada satu sisi dengan adanya proses perkara pidana yang memerlukan tindakan kepolisian berupa penahanan, sehingga pekerja/buruh bersangkutan tidak dapat melakukan kegiatan pekerjaan, sementara itu pengusaha dibebani kewajiban untuk memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh. Oleh karena itu pengusaha setelah 6 (enam) bulan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja.
3. Bahwa terhadap ketentuan Pasal 162 ayat (1) dan ayat (2) UU Ketenagakerjaan, telah pernah dimohonkan untuk diuji dalam perkara Nomor 61/PUU-VIII/2010 dengan amar putusan menolak permohonan para pemohon untuk seluruhnya. Oleh karenanya, terkait dengan permohonan pengujian ketentuan Pasal 162 ayat (1) dan ayat (2) UU Ketenagakerjaan, menurut pendapat DPR adalah nebis in idem.

Demikian keterangan DPR diampaikan untuk menjadi bahan pertimbangan bagi Yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi untuk memeriksa, memutus, dan mengadili perkara *a quo* dan dapat memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menerima Keterangan DPR secara keseluruhan;
2. Menyatakan Pasal 95 ayat (4), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162 ayat (1) dan ayat (2) UU Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan UUD 1945;
3. Menyatakan Pasal 95 ayat (4), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162 ayat (1) dan ayat (2) UU Ketenagakerjaan tetap mempunyai kekuatan hukum mengikat.

[2.5] Menimbang bahwa Pemohon dan Presiden telah menyerahkan kesimpulan yang diterima oleh Mahkamah masing-masing pada tanggal 2 Oktober 2013 dan 3 Oktober 2013, yang pada pokoknya para pihak tetap pada pendiriannya;



[2.6] Menimbang bahwa untuk mempersingkat uraian putusan ini, segala sesuatu yang terjadi di persidangan ditunjuk dalam Berita Acara Persidangan, dan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dengan Putusan ini;

3. PERTIMBANGAN HUKUM

[3.1] Menimbang bahwa maksud dan tujuan permohonan para Pemohon adalah untuk menguji konstiusionalitas Pasal 160 ayat (3) dan ayat (7), serta Pasal 162 ayat (1) dan ayat (2) 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 Pasal 27 ayat (1) dan (2), Pasal 28A, Pasal 28D ayat (1), Pasal 28I ayat (2), Pasal 28G ayat (1) dan Pasal 28H ayat (4) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945);

[3.2] Menimbang bahwa sebelum menilai pokok permohonan, Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Mahkamah) terlebih dahulu akan mempertimbangkan:

- a. kewenangan Mahkamah untuk mengadili permohonan *a quo*;
- b. kedudukan hukum (*legal standing*) para Pemohon untuk mengajukan permohonan *a quo*.

Terhadap kedua hal tersebut di atas, Mahkamah berpendapat sebagai berikut:

Kewenangan Mahkamah

[3.3] Menimbang bahwa menurut Pasal 24C ayat (1) 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), Pasal 29 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

2009 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4358), Mahkamah berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji Undang-Undang terhadap UUD 1945;

[3.4] Menimbang bahwa oleh karena permohonan para Pemohon adalah untuk menguji konstitusionalitas norma Undang-Undang, yaitu Pasal 160 ayat (3) dan ayat (7) serta Pasal 162 ayat (1) dan ayat (2) UU 13/2003 terhadap UUD 1945, yang menjadi salah satu kewenangan Mahkamah maka Mahkamah berwenang untuk mengadili permohonan *a quo*;

Kedudukan Hukum (*Legal Standing*) para Pemohon

[3.5] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 51 ayat (1) beserta Penjelasan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 98, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4316, selanjutnya disebut UU MK), 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, para Pemohon dalam pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945 harus menjelaskan dan membuktikan terlebih dahulu:

- a. kedudukannya sebagai para 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;



[3.6] Menimbang bahwa Mahkamah sejak Putusan Nomor 006/PUU-III/2005 tanggal 31 Mei 2005 dan Putusan 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 5 (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 antara kerugian dimaksud dan 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;

[3.7] Menimbang bahwa berdasarkan 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*) para Pemohon sebagai berikut:

[3.7.1] Para Pemohon mendalilkan bahwa:

1. Pemohon I adalah sebagai Full Timer KC-FSPMI Kabupaten Pasuruan dan Pemohon II adalah Karyawan PT. King Jim Indonesia- Pier-Pasuruan, masing-masing sebagai perseorangan warga negara Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) huruf a UU MK beserta penjelasannya;
2. Bahwa dengan berlakunya Undang-Undang *a quo*, para Pemohon berpotensi mengalami kerugian atas berlakunya Undang-Undang tersebut. Selain itu, banyak pekerja yang sudah mengalami kerugian aktual dengan berlakunya Undang-Undang *a quo*;



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

3. Bahwa dengan merujuk pada Pasal 28C ayat (2) UUD 1945, dapat dikatakan bahwa para Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk memperjuangkan kepentingan diri sendiri dalam hal jaminan untuk mempertahankan pekerjaan, jaminan untuk memperoleh hak-hak saat terjadinya pengakhiran hubungan kerja, baik berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai dengan masa kerja yang telah dilakukan di perusahaan, hal ini berlandaskan pada Pasal 28C ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan, "*Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa dan negara*";
4. Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 menyatakan, "*Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya*";
5. Berdasarkan uraian tersebut di atas maka para Pemohon mempunyai kedudukan hukum dan kepentingan konstitusional untuk mengajukan permohonan pengujian Pasal 160 ayat (3) dan ayat (7) serta Pasal 162 ayat (1) dan ayat (2) UU 13/2003 terhadap UUD 1945 karena menurut para Pemohon pasal-pasal tersebut mengandung materi muatan yang bersifat menghilangkan dan mendiskriminasikan hak-hak para Pemohon beserta para pekerja/buruh se-Indonesia di saat terjadi pengakhiran hubungan kerja, baik berupa hak atas pekerjaan, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak seiring dengan masa kerja yang telah dijalannya;

[3.7.2] Bahwa berdasarkan Pasal 51 ayat (1) UU MK dikaitkan dengan dalil-dalil kerugian konstitusional yang didalilkan dialami oleh para Pemohon, menurut Mahkamah, para Pemohon mempunyai hak konstitusional yang dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian. Kerugian tersebut bersifat aktual, spesifik, dan terdapat hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian dimaksud dan berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian. Dengan demikian para Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan *a quo*;



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

Pokok Permohonan

[3.9] Menimbang bahwa pokok permohonan Pemohon adalah pengujian materiil UU 13/2003:

Pasal 160 ayat (3):

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1)”.

Pasal 160 ayat (7):

“Pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4). Pasal 90 ayat (2)”:

Pasal 162 ayat (1):

“Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”.

Pasal 162 ayat (2):

“Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama”.

terhadap UUD 1945, yang menyatakan:

Pasal 27 ayat (1), *“Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya”*



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

Pasal 27 ayat (2), *"Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan"*

Pasal 28A, *"Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya"*

Pasal 28D ayat (1), *"Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum";*

Pasal 28I ayat (2), *"Setiap orang berhak bebas atas perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu";*

Pasal 28G ayat (1), *"Setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, dan harta benda yang dibawah kekuasaannya, serta berhak atas rasa aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang merupakan hak asasi;*

Pasal 28H ayat (4), *"Setiap orang berhak mempunyai hak milik pribadi dan hak milik tersebut tidak boleh diambil alih secara sewenang wenang oleh siapa pun dan dengan alasan apapun;*

[3.10] Menimbang bahwa untuk membuktikan dalilnya, para Pemohon mengajukan alat bukti surat/tulisan yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-20, dua orang saksi dan seorang ahli yang telah disumpah dan didengarkan keterangannya dalam persidangan tanggal 10 September 2013 dan 25 September 2013 (keterangan selengkapnya sebagaimana telah diuraikan pada bagian Duduk Perkara);

[3.11] Menimbang bahwa terhadap permohonan para Pemohon, Presiden memberikan keterangan lisan dalam persidangan tanggal 28 Agustus 2013 dan menyerahkan keterangan tertulis ke Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 16 September 2013. Dewan Perwakilan Rakyat memberikan keterangan tertulis ke Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 17 Oktober 2013 (keterangan selengkapnya sebagaimana telah diuraikan pada bagian Duduk Perkara);



[3.12] Menimbang bahwa para Pemohon dan Presiden mengajukan kesimpulan yang masing-masing diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 2 Oktober 2013 dan 3 Oktober 2013, selengkapnya termuat dalam Duduk Perkara, yang pada pokoknya tetap pada pendiriannya;

Pendapat Mahkamah

[3.13] Menimbang bahwa berdasarkan dalil permohonan para Pemohon, keterangan lisan dan tertulis Presiden, keterangan tertulis DPR, ahli dan saksi dari para Pemohon, kesimpulan tertulis dari para Pemohon dan Presiden, serta fakta yang terungkap dalam persidangan, Mahkamah mempertimbangkan sebagai berikut:

[3.14] Menimbang bahwa sebelum mempertimbangkan pokok permohonan, oleh karena Pasal 160 ayat (3), Pasal 162 ayat (1) UU 13/2003 telah dimohonkan kepada Mahkamah dan diputus dalam Putusan Mahkamah Nomor 61/PUU-VIII/2010, tanggal 14 November 2011, terlebih dahulu Mahkamah akan mengutip Pasal 60 UU MK yang menyatakan:

- (1) *Terhadap materi muatan ayat, pasal, dan/atau bagian dalam Undang-Undang yang telah diuji, tidak dapat diajukan pengujian kembali;*
- (2) *Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikecualikan jika materi muatan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang dijadikan dasar pengujian berbeda.*

[3.15] Menimbang bahwa dalam Putusan Nomor 61/PUU-VIII/2010, tanggal 14 November 2011, yang menjadi dasar pengujian konstitusional para Pemohon adalah Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945. Adapun dalam permohonan *a quo* yang menjadi dasar pengujian adalah Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28D ayat (1), Pasal 28I ayat (2), serta Pasal 28G ayat (1) UUD 1945. Dengan merujuk kepada ketentuan Pasal 60 ayat (2) UU MK di atas maka permohonan pengujian konstitusional Pasal 160 ayat (3) dan Pasal 162 ayat (1) UU 13/2003 tidak *ne bis in idem*;

[3.16] Menimbang bahwa menurut Mahkamah, meskipun dengan dasar pengujian yang berbeda, akan tetapi substansi Pasal 160 ayat (3) dan Pasal 162



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

ayat (1) UU 13/2003 adalah tetap sebagaimana, antara lain, dipertimbangkan oleh Mahkamah dalam Putusan Nomor 61/PUU-VIII/2010 pada paragraf **[3.14.4]** dan paragraf **[3.14.5]**, yaitu:

"[3.14.4] ... Menurut Mahkamah, karena proses perkara pidana bisa berlangsung bertahun-tahun justru tidak menjamin kepastian hukum (justice delayed justice denied), baik bagi pekerja/buruh maupun pengusaha sendiri. Bagaimanapun jika seorang pekerja berhalangan bekerja akan mengurangi produktivitas usaha sehingga dalam skala besar akan mengganggu target produksi yang telah menjadi kesanggupan pengusaha bagi pihak lain. Dilihat dari sudut efisiensi perusahaan dan kepastian usaha, Undang-Undang telah mengaturnya dengan tepat, dan telah pula menjaga keseimbangan antara hak-hak buruh dan hak-hak pengusaha. Termasuk dalam keseimbangan tersebut itu adalah ketentuan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja tidak perlu dilakukan melalui mekanisme penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena dalam ketentuan Pasal 171 dinyatakan, '...maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya';

Walau demikian, Mahkamah berpendapat, jika pekerja/buruh yang bersangkutan dinyatakan tidak bersalah, maka yang bersangkutan harus direhabilitasi nama baiknya. Orang yang telah direhabilitasi nama baiknya harus dikembalikan dalam posisi semula sesuai dengan hak, harkat, dan martabatnya. Pengusaha harus menerima kembali sebagai pekerja/buruh dengan catatan pengusaha tidak diwajibkan membayar upah dalam tenggang waktu setelah berakhirnya tenggang waktu 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud Pasal 160 ayat (5) UU 13/2003 sampai ia diterima kembali sebagai pekerja/buruh dari pengusaha yang bersangkutan";

"[3.14.5] ... Menurut Mahkamah, jika bekerja pada prinsipnya adalah untuk menjaga kelestarian kehidupan dengan memperoleh upah sesuai dengan kedudukan dan prestasinya, maka seseorang yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri dapat dimungkinkan bahwa ia telah mendapatkan pekerjaan yang baru yang lebih sesuai dengan prestasinya. Hal ini banyak dilakukan oleh mereka yang pendidikan serta skill-nya tinggi sehingga mereka berhak memperoleh



penghasilan yang lebih baik. Terlebih lagi jika yang bersangkutan di tempat kerjanya semula telah menguasai berbagai kemampuan dan keterampilan, serta memperoleh pengalaman yang meningkatkan daya tawar. Oleh sebab itu, menurut Mahkamah, hak pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri pantas hanya memperoleh uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU 13/2003 dan tidak bertentangan dengan UUD 1945 yang mewajibkan adanya perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”;

[3.17] Menimbang bahwa pertimbangan Mahkamah khusus mengenai Pasal 160 ayat (3) dan Pasal 162 ayat (1) UU 13/2003 tersebut, meskipun para Pemohon mengajukan dasar pengujian yang berbeda, namun karena substansi konstiusionalitasnya adalah sama maka pertimbangan tersebut *mutatis mutandis* menjadi pertimbangan Mahkamah pula dalam putusan *a quo*, dengan tanpa harus mempertimbangkan dasar-dasar konstiusionalitas yang menurut para Pemohon dianggap berbeda;

[3.18] Menimbang bahwa permohonan pengujian konstiusionalitas Pasal 160 ayat (7) UU 13/2003 yang menyatakan, “*Pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)*” dan Pasal 162 ayat (2) UU 13/2003 yang menyatakan, “*Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama*”, menurut Mahkamah ketentuan tersebut merupakan ketentuan lebih lanjut dari pasal yang bersangkutan dan selain itu sejalan pula dengan ketentuan Pasal 160 ayat (3) dan Pasal 162 ayat (1) UU 13/2003 yang dinyatakan tidak beralasan menurut hukum, sehingga permohonan *a quo* pun dinyatakan tidak beralasan menurut hukum;



SALINAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI
Diunduh dari laman : www.mahkamahkonstitusi.go.id

[3.19] Menimbang bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan di atas, permohonan para Pemohon harus dinyatakan tidak beralasan menurut hukum untuk seluruhnya.

4. KONKLUSI

Berdasarkan penilaian atas fakta dan hukum sebagaimana diuraikan di atas, Mahkamah berkesimpulan:

[4.1] Mahkamah berwenang untuk mengadili permohonan *a quo*;

[4.2] Para Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan *a quo*.

[4.3] Permohonan para Pemohon 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,

Menyatakan menolak permohonan para Pemohon untuk seluruhnya.

Demikian diputuskan dalam Rapat Permusyawaratan Hakim oleh delapan Hakim Konstitusi yaitu Hamdan Zoelva selaku Ketua merangkap Anggota, Arief Hidayat, Muhammad Alim, Patrialis Akbar, Ahmad Fadlil Sumadi, Anwar Usman, Maria Farida Indrati, dan Harjono, masing-masing sebagai Anggota, pada **hari Senin, tanggal tiga, bulan Februari, tahun dua ribu empat belas**, yang diucapkan dalam Sidang Pleno Mahkamah Konstitusi terbuka untuk umum pada **hari Rabu, tanggal tujuh, bulan Mei, tahun dua ribu empat belas**, selesai

Salinan putusan ini tidak untuk dan tidak dapat dipergunakan sebagai rujukan resmi atau alat bukti.

Untuk informasi lebih lanjut, hubungi Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Jl. Merdeka Barat No.6, Jakarta 10110, Telp. (021) 23529000, Fax (021) 3520177, Email: sekretariat@mahkamahkonstitusi.go.id



diucapkan **Pukul 16.47 WIB**, oleh delapan Hakim Konstitusi yaitu Hamdan Zoelva selaku Ketua merangkap Anggota, Arief Hidayat, Muhammad Alim, Patrialis Akbar, Ahmad Fadlil Sumadi, Anwar Usman, Wahiduddin Adams, dan Aswanto, masing-masing sebagai Anggota, dengan didampingi oleh Fadzlun Budi SN sebagai Panitera Pengganti, serta dihadiri oleh para Pemohon/kuasanya, Pemerintah atau yang mewakili, dan Dewan Perwakilan Rakyat atau yang mewakili.

KETUA,

ttd.

Hamdan Zoelva

ANGGOTA-ANGGOTA,

ttd.

ttd.

Arief Hidayat

Muhammad Alim

ttd.

ttd.

Patrialis Akbar

Ahmad Fadlil Sumadi

ttd.

ttd.

Anwar Usman

Wahiduddin Adams

ttd.

Aswanto

PANITERA PENGGANTI,

ttd.

Fadzlun Budi SN

**PUTUSAN
100/PUU-X/2012**



PUTUSAN

Nomor 100/PUU-X/2012

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:

[1.2] Nama : **Marten Boiliu**
Tempat/Tanggal Lahir : Kupang, 11 November 1974
Pekerjaan : Ex SATPAM PT. Sandhy Putra Makmur
Alamat Kediaman : Jalan Wibawa Mukti RT 01/RW 18 Nomor 137 Kelurahan Jatimekar, Kecamatan Jatiasih, Kota Bekasi
Alamat Surat : Jalan Mawar Merah III Gg. 3 Nomor 74 RT.08/ RW.12, Kelurahan Malaka Jaya, Kecamatan Duren Sawit, Jakarta Timur

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

[1.3] Membaca permohonan Pemohon;
Mendengar keterangan Pemohon;
Mendengar dan membaca keterangan Pemerintah;
Mendengar dan membaca keterangan Dewan Perwakilan Rakyat;
Mendengar dan membaca keterangan Pihak Terkait Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO);
Mendengar keterangan saksi dan ahli Pemohon;
Memeriksa bukti-bukti Pemohon;
Membaca kesimpulan Pemohon dan Pemerintah;

2. DUDUK PERKARA

[2.1] Menimbang bahwa Pemohon telah mengajukan permohonan bertanggal 26 September 2012 yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Kepaniteraan Mahkamah) pada tanggal 28 September 2012 berdasarkan Akta Penerimaan Berkas Permohonan Nomor 354/PAN.MK/2012 dan dicatat dalam Buku Registrasi Perkara Konstitusi dengan Nomor 100/PUU-X/2012 pada tanggal 3 Oktober 2012, yang telah diperbaiki dan diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 30 Oktober 2012, yang pada pokoknya menguraikan hal-hal sebagai berikut:

I. KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI

1. Bahwa Pasal 24 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 (selanjutnya disebut 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.”*;
2. Bahwa Pasal 24C ayat (1) UUD 1945 *juncto* Pasal 10 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 98, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4316, selanjutnya disebut UU MK) *juncto* 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) menyatakan bahwa Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap UUD 1945;
3. Selain itu, Pasal 7 Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, mengatur bahwa secara hierarkis kedudukan UUD 1945 lebih tinggi dari Undang-Undang. Oleh karena itu, setiap ketentuan Undang-Undang tidak boleh bertentangan dengan UUD 1945. Jika terdapat ketentuan dalam Undang-Undang yang

bertentangan dengan UUD 1945, maka ketentuan tersebut dapat dimohonkan untuk diuji melalui mekanisme pengujian Undang-Undang;

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka Mahkamah Konstitusi berwenang untuk memeriksa dan memutus permohonan pengujian Undang-Undang ini.

II. KEDUDUKAN HUKUM (*LEGAL STANDING*) PEMOHON

1. Bahwa Pasal 51 ayat (1) UU MK beserta Penjelasannya menyatakan, Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yaitu:
 - a. perorangan warga negara Indonesia;
 - 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.
2. Bahwa di dalam Penjelasan Pasal 51 ayat (1) UU MK dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan hak konstitusional adalah hak yang diatur dalam UUD 1945;
3. Bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 06/PUU-III/2005 telah menentukan 5 (lima) syarat mengenai kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK yaitu sebagai berikut:
 - a. adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang diberikan oleh Undang-Undang Dasar 1945;
 - b. hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut dianggap telah dirugikan oleh berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian;
 - c. kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut bersifat spesifik dan aktual, setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
 - d. ada hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional dengan undang-undang yang dimohonkan pengujian;

- e. ada kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan, maka kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi;
4. Berdasarkan ketentuan-ketentuan tersebut di atas Pemohon merupakan warga negara Republik Indonesia berdasarkan bukti Kartu Tanda Penduduk (**bukti P-3**) serta bekerja pada PT Sandhy Putra Makmur (PT SPM) sebagai SATPAM dan telah di-PHK sejak tanggal 2 Juli 2009 berdasarkan “Surat Keterangan” berakhirnya Hubungan Kerja Nomor 760/SEKR/01/SPM-02/VII/2009 bertanggal 2 Juli 2009 (**bukti P-4**) yang isinya menyatakan Pemohon (Marten Boiliu) adalah karyawan PT SPM yang bekerja sejak tanggal 15 Mei 2002 sampai dengan tanggal 30 Juni 2009. Atas PHK dimaksud, pihak PT SPM tidak/belum membayarkan kepada Pemohon uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 163 ayat (2) *juncto* Pasal 156 ayat (2), ayat (3), dan 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, selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) mengenai kewajiban Pengusaha/Perusahaan membayar uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak dalam hal terjadi PHK;
5. Setelah berjalan 3 (tiga) tahun di-PHK, 2 Juli 2009 sampai dengan 11 Juni 2012, Pemohon, secara kronologis, mengalami hal-hal sebagai berikut: Pemohon baru mengajukan tuntutan pembayaran uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak yang dimulai dari perundingan bipartit dengan pihak PT SPM pada 11 Juni 2012, dilanjutkan dengan mediasi di Kantor Suku Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Jakarta Selatan, dan akan memasuki gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), namun ***dengan adanya ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa, “Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.”, mengakibatkan Pemohon dan kawan-kawan tidak dapat melakukan tuntutan mengenai uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 163***

ayat (2) juncto Pasal 156 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) UU Ketenagakerjaan. Oleh karenanya, Pemohon dan kawan-kawan sedang maupun akan mengalami/merasakan secara langsung dampak kerugian yang diakibatkan oleh/dari adanya ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan;

6. Bahwa kerugian Pemohon sebagaimana didalilkan di atas secara spesifik perhitungannya adalah sebagai berikut:
 - a. Pemohon telah bekerja di PT SPM sejak 15 Mei 2002 sampai dengan di-PHK pada 2 Juli 2009 dengan masa kerja 7 (tujuh) tahun lebih 1 (satu) bulan dan 17 (tujuh belas) hari;
 - b. Pasal 163 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena **“perubahan status”**, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4);

Pasal 156 ayat (2):

“Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut: ... h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, (8) delapan bulan upah;”

Pasal 156 ayat (3):

“Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut: ... b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;”

Pasal 156 ayat (4):

“Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi: ... c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus)

dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;"

- c. Pasal 89 ayat (1) dan ayat (3) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa upah minimum provinsi dan upah minimum sektoral ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota;
- d. Pasal 1 Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 101 Tahun 2008 tentang Upah Minimum Provinsi Tahun 2009 menyatakan bahwa Upah Minimum Provinsi (UMP) Tahun 2009 di Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta sebesar Rp. 1.069.865,00 (satu juta enam puluh sembilan ribu delapan ratus enam puluh lima rupiah) per bulan. (bukti P-7);
- e. Berdasarkan ketentuan-ketentuan tersebut di atas maka perhitungan nilai nominal dari kerugian yang dialami oleh Pemohon sebagai akibat dari adanya Pasal 96 UU Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:
 - 1. Uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) huruf h *juncto* Pasal 163 ayat (2): $2 \times \text{Rp. 1.069.865 UMP} \times 8$ (delapan) bulan upah = **Rp. 17.117.840;**
 - 2. Uang penghargaan 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) huruf b: $\text{Rp. 1.069.865 UMP} \times 3$ (tiga) bulan upah = **Rp. 3.209.595;**
 - 3. Uang penggantian hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4) huruf c: 15% (lima belas perseratus) $\times \text{Rp. 17.117.840} =$ **Rp. 2.567.676;**
 - 4. ***Total nilai kerugian adalah: Rp. 22.895.111 (dua puluh dua juta delapan ratus sembilan puluh lima ribu seratus sebelas rupiah).***
- 7. Bahwa di samping kerugian tersebut di atas, norma/kaidah/ketentuan yang terkandung di dalam Pasal 96 mencerminkan diskriminasi dan perlakuan yang tidak adil terhadap Pemohon dan kawan-kawan. Diskriminasi dan perlakuan yang tidak adil sebagaimana dimaksud dalam konkret/secara spesifik yaitu selama Pemohon dan kawan-kawan bekerja dan menerima

upah/gaji (**bukti P-8**) dari PT SPM di bawah standar upah minimum yang ditetapkan Gubernur Provinsi DKI Jakarta berdasarkan ketentuan Pasal 89 ayat (3) UU Ketenagakerjaan bahwa upah minimum ditetapkan oleh Gubernur, maupun ketentuan Pasal 90 UU Ketenagakerjaan yang melarang pengusaha/perusahaan membayar upah lebih rendah dari UMP yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan dan Pasal 91 UU Ketenagakerjaan yang mengatur kesepakatan antara perusahaan dengan pekerja mengenai upah tidak boleh lebih rendah dari UMP yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Dalam hal kesepakatan mengenai upah lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum dan perusahaan wajib membayar upah/gaji pekerja menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. ***Dalam hal ini, dengan adanya Pasal 96 UU Ketenagakerjaan, PT Sandhy Putra Makmur, di satu pihak diuntungkan karena lepas dari kewajiban membayar kekurangan upah/gaji yang seharusnya dibayarkan kepada Pemohon dan kawan-kawan berdasarkan ketentuan standar UMP DKI Jakarta, dan di lain pihak, Pemohon dan kawan-kawan, setelah di-PHK, tidak dapat menuntut. Dengan demikian, Pemohon dan kawan-kawan harus menerima dampak kerugian atas diskriminasi dan perlakuan yang tidak adil dari Pasal 96 UU Ketenagakerjaan dengan perhitungan nilai kerugian sebagai berikut:***

- a. Tahun 2005, UMP DKI Jakarta sebesar Rp. 711.843,-. Upah yang diterima Pemohon dan kawan-kawan setiap bulan adalah sebesar Rp. 671.550,- maka kekurangannya adalah Rp. 711.843 - Rp. 671.550 = Rp. 40.293 x 12 (dua belas) bulan = **Rp. 483.516**;
- b. Tahun 2007, UMP DKI Jakarta sebesar Rp. 900.560,-. Upah yang diterima Pemohon dan kawan-kawan setiap bulan adalah sebesar Rp. 819.100,- maka kekurangannya adalah Rp. 900.560 - Rp. 819.100 = Rp. 81.460 x 12 (dua belas) bulan = **Rp. 977.520**;
- c. Tahun 2008, UMP DKI Jakarta sebesar Rp. 972.604,-. Upah yang diterima Pemohon dan kawan-kawan setiap bulan adalah sebesar Rp. 819.100,- maka kekurangannya adalah Rp. 972.520 - Rp. 819.100 = Rp. 153.420 x 12 (dua belas) bulan = **Rp. 1.841.040**;

- d. Tahun 2009, UMP DKI Jakarta sebesar Rp. 1.069.865,-. Upah yang diterima Pemohon dan kawan-kawan setiap bulan adalah sebesar Rp. 819.100,- maka kekurangannya adalah Rp. 1.069.865 - Rp. 819.100 = Rp. 250.765 x 6 (enam) bulan = **Rp. 1.504.590**;
 - e. Total kerugian adalah Rp. 483.516 + Rp. 977.520 + Rp. 1.841.040 + Rp. 1.504.590 = **Rp. 4.806.666**;
8. Bahwa beberapa pasal dalam UUD 1945 yang merupakan hak-hak konstitusional Pemohon, yaitu:
- Pasal 28D ayat (1):
- “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”;
- Pasal 28D ayat (2):
- “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”;
- Pasal 28I ayat (2):
- “Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu.”;
9. Berdasarkan seluruh uraian dan argumentasi tersebut di atas, Pemohon memiliki kualifikasi kedudukan hukum (*legal standing*) dan memiliki kepentingan untuk mengajukan hak pengujian Pasal 96 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan, “*Tuntutan pembayaran upah pekerja/ buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.*” terhadap UUD 1945 sebagaimana disebutkan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005 dan Putusan Nomor 11/PUU-V/2007 *juncto* Pasal 51 UU MK karena Pemohon mempunyai kepentingan secara langsung dan akan menerima dampak kerugian secara langsung dari ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan.

III. ALASAN-ALASAN PEMOHON

A. Kronologis

1. Bahwa pada 15 Mei 2002, setelah menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Pemohon diterima dan dipekerjakan PT SPM sebagai SATPAM yang ditugaskan bersama-sama dengan kurang lebih 2.000 anggota SATPAM yang tersebar di berbagai lokasi kerja PT Telkom Divisi Regional II Jakarta meliputi Jakarta, Bogor, Tangerang, Depok, Bekasi, Karawang, dan Serang Banten, di mana Pemohon dan kawan-kawan 65 orang ditempatkan di lokasi kerja Kantor Pusat PT Telkom Divre II Jakarta. PKWT ke-1 selama 1 (satu) tahun terhitung 15 Mei 2002 sampai dengan 14 Mei 2003, selanjutnya memasuki PKWT ke-2 selama 1 (satu) tahun terhitung 15 Mei 2003 sampai dengan 14 Mei 2004, dan berikutnya PKWT ke-3 selama 2 (dua) tahun terhitung 15 Mei 2004 sampai dengan 14 Mei 2006, dan dilanjutkan lagi PKWT ke-4, ke-5, dan ke-6, dari 15 Mei 2008 sampai dengan 31 Agustus 2008, serta PKWT ke-7 pada 1 September 2008 yang berakhir pada 30 Juni 2009 ditandai dengan keluarnya Surat Keterangan berakhirnya Hubungan Kerja antara PT SPM dengan Pemohon, Nomor 760/SEKR/01/SPM-02/VII/2009, bertanggal 2 Juli 2009, yang isinya menyatakan Pemohon (Marten Boiliu) adalah karyawan PT SPM yang bekerja sejak tanggal 15 Mei 2002 sampai dengan tanggal 30 Juni 2009. Atas hubungan kerja tersebut, Pemohon menerima upah/gaji setiap bulan mulai awal bekerja dengan upah/gaji Rp 671.550 dan terakhir di-PHK dengan menerima upah/gaji Rp. 819.100 dan uang Transport + makan Rp 8.000 setiap hari (*apabila tidak masuk kerja karena sakit, izin, cuti, dan sebagainya, dipotong Rp. 8.000 per satu hari*);
2. Berdasarkan berita acara pelaksanaan pekerjaan bulanan jasa dan lembur tenaga satuan pengamanan (SATPAM) yang dibuat antara pihak PT Telkom sebagai perusahaan pengguna tenaga kerja SATPAM dengan PT SPM sebagai perusahaan jasa penyedia tenaga SATPAM (**bukti P-9**) diketahui bahwa harga tenaga SATPAM per orang setiap bulan adalah berkisar Rp. 2.040.442 (dua juta empat puluh ribu empat ratus empat puluh dua rupiah). Apabila dibandingkan

dengan upah/gaji Rp. 819.100 yang diterima Pemohon dan kawan-kawan setiap bulan terdapat selisih angka cukup banyak yang tidak tahu ke mana larinya? Artinya dengan penghasilan Rp. 819.100 di tengah tuntutan kebutuhan hidup di kota Jakarta yang cukup tinggi, Pemohon dan kawan-kawan setiap kali masuk kerja harus berusaha menahan rasa lapar untuk dapat mencukupi kebutuhan keluarga di rumah sedang sebagian besar hasilnya dinikmati oleh orang lain. Oleh karenanya, cocok kalau keadaan yang dialami Pemohon selama bekerja tak ubahnya dengan bentuk perbudakan zaman modern atau penjajahan masa kini;

3. Bahwa berdasarkan Pasal 59 ayat (1) huruf b *juncto* ayat (4) dan ayat (7) UU Ketenagakerjaan, PKWT hanya dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun. Apabila PKWT tidak memenuhi ketentuan tersebut, maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Dari ketentuan ini maka jelas bahwa PKWT antara PT SPM dengan Pemohon beserta kawan-kawan adalah batal demi hukum dan berubah menjadi PKWTT, dan Pemohon beserta kawan-kawan berhak atas uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 163 ayat (2) *juncto* Pasal 156 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) UU Ketenagakerjaan, dalam hal terjadi PHK;
4. Selama 3 (tiga) Tahun di-PHK terhitung sejak berakhirnya hubungan kerja antara PT SPM dengan Pemohon pada 2 Juli 2009 sampai dengan 11 Juni 2012, Pemohon baru mengajukan tuntutan kepada pihak PT SPM dimulai dari perundingan bipartit namun gagal yang kemudian didaftarkan perselisihan tersebut ke Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Selatan untuk dimediasi (**bukti P-5**) namun pihak PT. SPM tidak pernah datang menghadirinya. Oleh karenanya, Pemohon bersama kawan-kawan akan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Negeri setempat. Selama kurun waktu tersebut Pemohon bersama kawan-kawan sejumlah 65 orang tidak berdaya melakukan tuntutan karena dihindangi rasa takut dan cemas akan risiko tidak dipekerjakan lagi kalau menuntut PT. SPM yang juga mengikuti tender pengadaan barang dan jasa pengelolaan jasa pengamanan di PT Telkom. Apabila

PT SPM kembali menang tender di saat Pemohon dan kawan-kawan menuntut uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak atas PHK yang dialami pasti risiko tidak dipekerjakan lagi tidak terhindarkan dan akibatnya pasti dirasakan pula keluarga, istri, dan anak-anak;

5. Bahwa dari informasi yang diperoleh Pemohon dan kawan-kawan, PT SPM tidak lagi mengikuti tender pengadaan barang dan jasa untuk pengelolaan jasa tenaga pengamanan di lokasi kerja PT Telkom Divre II terhitung Tahun 2012, maka terlepas dari benar-tidaknya informasi tersebut, Pemohon dan kawan-kawan mulai bertekad untuk menuntut uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak atas PHK bahkan kekurangan pembayaran upah/gaji setiap bulan yang dibayarkan oleh PT SPM kepada Pemohon dan kawan-kawan di bawah standar UMP Provinsi DKI Jakarta selama beberapa tahun;
6. Bahwa Putusan Mahkamah Agung (selanjutnya disebut Putusan MA) Nomor 183 K/Pdt.Sus/2012 (**bukti P-6**) mengenai Perselisihan Hubungan Industrial dalam perkara Zaenal sebagai Pemohon Kasasi, dahulu Penggugat, melawan PT. Kramat Jati Asri Sejati, di mana dalam amar putusannya menyatakan menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi, Zaenal, karena tuntutan pembayaran upah yang diajukan Pemohon Kasasi telah melampaui waktu 2 (dua) tahun sebagaimana ditentukan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan;
7. Bahwa Putusan MA Nomor 183 K/Pdt.Sus/2012 yang berpijak kepada Pasal 96 UU Ketenagakerjaan sebagai dasar pertimbangan telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht*) dan tidak ada upaya hukum lagi menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4468, selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) sehingga dengan adanya Pasal 96 UU Ketenagakerjaan di samping merugikan Zaenal selaku Pemohon Kasasi juga merugikan Pemohon beserta 65 orang SATPAM lainnya yang telah di-PHK PT SPM dan hendak mengajukan gugatan terhadap kasus yang sama kadaluwarsanya karena putusan hakim yang telah

berkekuatan hukum tetap akan diikuti oleh hakim-hakim lainnya di kemudian dalam perkara yang sama kadaluwarsanya;

8. Bahwa terjadinya PHK yang dilakukan PT SPM terhadap Pemohon dan kawan-kawan pada 2 Juli 2009 bukan karena PT SPM bangkrut atau merugi melainkan karena perubahan status, yaitu tidak lagi memiliki hubungan kerja dengan PT Telkom akan tetapi masih tetap beroperasi di perusahaan-perusahaan pemberi kerja yang lain namun tidak mau mempekerjakan Pemohon dan kawan-kawan. Dengan demikian, jelas kalau Pemohon dan kawan-kawan menuntut uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 163 ayat (2) *juncto* Pasal 156 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam hal telah terjadi PHK;

B. Pokok-pokok alasan

1. Bahwa hukum ketenagakerjaan pada dasarnya menganut dua sumber hukum yaitu sumber hukum otonom meliputi kesepakatan-kesepakatan yang lahir menurut ketentuan-ketentuan di dalam KUHPerduta dan sumber hukum heteronom meliputi UU Ketenagakerjaan maupun peraturan perundang-undangan yang memerlukan campur tangan Pemerintah. Maka terhadap KUHPerduta dan UU Ketenagakerjaan berlaku asas hukum *lex specialis derogat lex generalis* yaitu Undang-Undang yang bersifat khusus menyampingkan Undang-Undang yang bersifat umum. Terhadap hal-hal yang tidak diatur di dalam *lex specialis* berlaku pula ketentuan-ketentuan di dalam *lex generalis*;
2. Bahwa Pasal 1967 KUHPerduta (*Prof. R. Subekti, S.H. & R. Tjitrosudibio*) menyatakan, “Segala tuntutan hukum baik yang bersifat perbendaan maupun yang bersifat perseorangan, hapus karena daluwarsa dengan lewatnya waktu tiga puluh tahun, ...”;
3. Bahwa Pasal 499 KUHPerduta memberikan pengertian tentang benda ialah tiap-tiap barang dan tiap-tiap hak, yang dapat dikuasai oleh hak milik;

4. Bahwa Pasal 500 KUHPerdara menyatakan, *“Segala apa yang karena hukum perlekatan termasuk dalam suatu kebendaan, seperti pun segala hasil dari kebendaan itu, baik hasil karena alam, maupun hasil karena pekerjaan orang, selama yang akhir-akhir ini melekat pada kebendaan itu laksana dahan dan akar terpaut pada tanahnya, kesemuanya itu adalah bagian dari kebendaan tadi.”*;
5. Bahwa Pasal 503 KUHPerdara menyatakan, *“Tiap-tiap kebendaan adalah bertubuh atau tak bertubuh.”*;
6. Bahwa Pasal 156 UU Ketenagakerjaan telah meletakkan hak atas sesuatu benda yaitu sejumlah uang pesangon, uang penghargaan, uang penggantian hak dalam hal telah terjadi PHK, maupun hak atas kekurangan pembayaran upah/gaji di bawah UMP Provinsi DKI Jakarta yang diterima Pemohon dan kawan-kawan dari PT SPM setiap bulan selama bekerja;
7. Bahwa Penjelasan Umum UU Ketenagakerjaan menyatakan, *“Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh ...”*;

Hak-hak dan perlindungan dari pernyataan tersebut apabila dikaitkan dengan norma/ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan di satu pihak dengan Pasal 499, Pasal 500, Pasal 503, dan Pasal 1961 [sic!], KUHPerdara, di lain pihak nampak sangat jelas bahwa semangat dari UU Ketenagakerjaan untuk melindungi pekerja/buruh adalah sia-sia atau tidak ada. Adanya Pasal 96 UU Ketenagakerjaan menunjukkan suatu kecenderungan lebih menguntungkan kepentingan pengusaha yang dibungkus rapih dengan perlindungan kepada pekerja/buruh, ibaratnya *“lain di bibir lain di hati”*, artinya di bibir UU Ketenagakerjaan menyatakan melindungi pekerja/buruh tetapi di dalam tindakan merugikan pekerja/buruh dengan adanya norma/ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan;

8. Bahwa ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan dapat dikaitkan dengan tuntutan Pemohon dan kawan-kawan mengenai uang pesangon, uang penghargaan, uang penggantian hak, dan uang

kekurangan pembayaran selama menerima upah/gaji di bawah standar UMP Provinsi DKI Jakarta dari PT SPM. Dapat diketahui bahwa yang dimaksud dengan tuntutan pembayaran upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja adalah berdasarkan Pasal 88 ayat (3) UU Ketenagakerjaan yaitu, *“Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi: a. upah minimum; ... j. upah untuk pembayaran pesangon; ...”*

Upah minimum adalah upah minimum Provinsi DKI Jakarta yang ditetapkan oleh Gubernur sebagaimana diatur dalam Pasal 89 ayat (3) UU Ketenagakerjaan;

Upah pembayaran pesangon adalah upah berdasarkan Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yaitu dalam hal terjadi PHK, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima dengan penghitungannya adalah sebagaimana diuraikan dalam bagian *legal standing* Pemohon;

9. Bahwa Pasal 157 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyatakan, *“Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda terdiri atas:*

- a. upah pokok;*
- b. segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.”*

Berdasarkan ketentuan tersebut di atas, jelas bahwa upah yang pembayarannya dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh tidak termasuk ke dalam komponen upah yang digunakan sebagai dasar pembayaran uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak. Dalam kaitannya dengan tuntutan Pemohon dan kawan-kawan atas uang pesangon, uang penghargaan, dan uang

penggantian hak di mana uang makan/transport dibayarkan oleh PT SPM dikaitkan dengan kehadiran Pemohon dan kawan-kawan atau upah tersebut tidak dibayarkan apabila Pemohon dan kawan-kawan tidak masuk kerja, tidak termasuk ke dalam komponen upah yang dimaksud oleh Undang-Undang yang dapat dijadikan sebagai dasar pembayaran uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak. Sehubungan dengan upah yang diterima oleh Pemohon dan kawan-kawan selama bekerja di PT SPM di bawah standar UMP yang ditetapkan oleh Gubernur Provinsi DKI Jakarta, maka dalam keadaan demikian patokan upah yang dapat dijadikan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak maupun gaji setiap bulan adalah upah/gaji yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yaitu peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta tentang UMP Provinsi DKI Jakarta. Di samping itu, kekurangan pembayaran upah/gaji yang diterima setiap bulan selama Pemohon dan kawan-kawan bekerja di PT SPM dihitung oleh Pemohon berdasarkan upah/gaji yang ditetapkan dalam Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta;

10. Bahwa Pasal 91 UU Ketenagakerjaan menyatakan:

- (1) *Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.*
- (2) *Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.*

11. Bahwa Pasal 1320 KUHPerdara memuat ketentuan tentang syarat-syarat sahnya suatu kesepakatan yaitu: (a) kata sepakat, (b) kecakapan, (c) hal tertentu, (d) sebab yang halal. Yang dimaksud sebab yang halal adalah tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang atau norma-norma kesusilaan (Pasal 1337 KUHPerdara).

Apabila suatu kesepakatan yang dibuat oleh para pihak bertentangan dengan Undang-Undang dan norma kesusilaan, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum atau dianggap tidak pernah ada kesepakatan. Dengan demikian segala kesepakatan yang dibuat oleh PT SPM dengan Pemohon terkait upah/gaji dan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan tersebut batal demi hukum atau dianggap tidak pernah ada kesepakatan.

IV. KESIMPULAN

1. *Pasal 96 UU Ketenagakerjaan mengakibatkan Pemohon tidak dapat melakukan tuntutan mengenai uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 163 ayat (2) juncto Pasal 156 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) UU Ketenagakerjaan. Oleh karenanya, Pemohon mengalami dampak kerugian sebesar **Rp. 22.895.111 (dua puluh dua juta delapan ratus sembilan puluh lima ribu seratus sebelas rupiah)** dan kerugian ini sebagai akibat dari adanya norma/ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan;*
2. *Bahwa di samping kerugian tersebut di atas, norma/kaidah/ketentuan yang terkandung dalam Pasal 96 UU Ketenagakerjaan mencerminkan diskriminasi dan perlakuan yang tidak adil terhadap Pemohon dan kawan-kawan. Diskriminasi tersebut, konkretnya, selama Pemohon dan kawan-kawan bekerja, menerima upah/gaji dari PT SPM di bawah UMP yang ditetapkan oleh Gubernur Provinsi DKI Jakarta. Dengan adanya Pasal 96 UU Ketenagakerjaan, PT SPM, di satu pihak, diuntungkan karena lepas dari kewajiban membayar kekurangan upah/gaji yang dibayarkan kepada Pemohon dan kawan-kawan di bawah ketentuan standar UMP DKI Jakarta, dan di lain pihak, Pemohon dan kawan-kawan setelah di-PHK tidak dapat menuntut karena adanya Pasal 96 UU Ketenagakerjaan. Dengan demikian, Pemohon dan kawan-kawan harus menerima dampak kerugian atas diskriminasi dan perlakuan yang tidak adil dari Pasal 96 UU Ketenagakerjaan dengan perhitungan nilai kerugian adalah **Rp. 4.806.666 (empat juta delapan ratus enam ribu enam ratus enam puluh enam rupiah)**, dan kerugian ini sebagai akibat dari adanya Pasal 96 UU*

Ketenagakerjaan yang mencerminkan diskriminasi dan perlakuan yang tidak adil terhadap Pemohon dan kawan-kawan.

V. PETITUM

Bahwa dari seluruh dalil-dalil yang diuraikan di atas dan bukti-bukti terlampir, dengan ini Pemohon memohon kepada para Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi untuk kiranya berkenan memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menerima dan mengabulkan permohonan pengujian Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Menyatakan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
3. Menyatakan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat dengan segala akibat hukumnya*;
4. Atau apabila para Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi berpendapat dan menganggap Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tetap mempunyai kekuatan hukum mengikat dan berlaku, mohon agar Yang Mulia para Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi dapat memberikan **tafsir konstitusional** terhadap norma yang terkandung di dalamnya demi mencegah dampak kerugian yang sedang dan akan dialami Pemohon dan kawan-kawan;
5. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.

Atau apabila Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi berpendapat lain, mohon kiranya menjatuhkan putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

[2.2] Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalilnya Pemohon telah mengajukan bukti-bukti surat atau bukti tertulis yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-9 yang telah disahkan pada persidangan hari Senin, 5 November 2012, dan tanggal 5 Desember 2013 sebagai berikut:

1. Bukti P-1 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Bukti P-2 : Fotokopi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
3. Bukti P-3 : Fotokopi Kartu Tanda Penduduk (KTP);
4. Bukti P-4 : Fotokopi Surat Keterangan PHK Nomor 760/SEKR/01/SPM-02/VII/2009;
5. Bukti P-5 : Fotokopi Surat Panggilan Sidang Mediasi I, II, dan III dari Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
6. Bukti P-6 : Fotokopi Surat Keputusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 183 K/Pdt.Sus/2012;
7. Bukti P-7 : Fotokopi Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 101 Tahun 2008 tentang UMP Provinsi DKI Jakarta sebesar Rp. 1.069.865;
Fotokopi daftar perhitungan kerugian akibat dari tidak adanya pembayaran kepada Pemohon dan kawan-kawan atas pemutusan hubungan kerja;
8. Bukti P-8 : Fotokopi bukti slip gaji;
9. Bukti P-9 : Fotokopi berita acara pelaksanaan pekerjaan bulanan antara PT Telkom dengan PT Sandhy Putra Makmur;

Selain itu, Pemohon juga mengajukan dua orang saksi yaitu **Mudini** dan **Muhammad Abdul Basar** serta dua orang ahli yaitu **Prof. A. Masyhur Effendi, S.H., M.S.**, dan **Dr. Margarito Kamis, S.H., M.H.** yang telah memberikan keterangan pada persidangan hari Rabu, 5 Desember 2012, yang pada pokoknya sebagai berikut:

Keterangan Saksi

1. Mudini

- Saksi mulai bekerja di PT Sandhy Putra Makmur (PT SPM) pada tanggal 14 Mei 2002 sampai dengan 15 Mei 2008;

- Saat pertama mulai bekerja di PT SPM, saksi memperoleh gaji sebesar Rp 671.150,00 dan terakhir menerima gaji sebesar Rp 819.100,00;
- Semenjak awal mula bekerja di PT SPM, setiap tahunnya, saksi menerima perpanjangan Perjanjian Kerja yaitu sebagai berikut:
 1. 14 Mei 2002 sampai dengan 15 Mei 2003;
 2. 14 Mei 2003 sampai dengan 15 Mei 2004;
 3. 14 Mei 2004 sampai dengan 15 Mei 2006 (dua tahun);
 4. 14 Mei 2006 sampai dengan 15 Mei 2007;
 5. 14 Mei 2007 sampai 14 Mei 2008;
 6. 14 Mei 2008 sampai dengan 15 Mei 2009.
- Sampai dengan saat memberikan keterangan dalam perkara *a quo*, saksi menyatakan belum memperoleh tunjangan PHK yang besarnya sesuai dengan nilai yang tercantum dalam kontrak kerja. Saksi sebenarnya sudah pernah mengupayakan untuk mendapatkan haknya tersebut dengan cara menuntut langsung kepada pihak PT SPM dan memperoleh jawaban bahwa hak-hak tersebut sudah tidak ada lagi karena sudah sesuai dengan kontrak. PHK terjadi karena kontrak sudah habis. Atas dasar ini saksi menuntut diberikannya tunjangan PHK;
- Saksi lupa kapan tuntutan tersebut dilaksanakan.

2. Muhammad Abdul Basar

- Saksi adalah rekan satu angkatan bersama Pemohon dan saksi Mudini. Saksi bergabung di PT Sandi Putra Makmur sejak 15 Mei 2002 melalui perekrutan dan pelatihan sekuriti untuk ditempatkan di PT Telkom Regional II Jakarta. Selama periode 2002 sampai dengan berakhirnya masa kerja pada 2009, terjadi, misalnya, *pertama*, ada upah yang menggantung yaitu saksi tanda tangan perpanjangan kontrak melewati tenggat waktu yang tertera dalam dokumen kontrak tersebut. Menurut aturannya, hal itu akan dibayar dengan cara rapel, namun sampai dengan habisnya kontrak, rapelan tersebut tidak pernah ada. *Kedua*, pengupahan dilakukan tidak sesuai dengan aturan, karena, menurut pendapat saksi, cuti itu dilindungi Undang-Undang, namun ketika saksi menerima upah,

penghasilan saksi berkurang karena dipotong masa cuti. Terakhir saksi menerima gaji sebesar Rp 819.xxx,00 dengan tambahan Rp 8.000,00 itu pun jika saksi masuk kerja penuh, jika cuti, maka penghasilan berkurang.

Keterangan Ahli

1. Prof. A. Masyhur Effendi, S.H., M.S.

- Konsiderans Menimbang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) merupakan aspek filosofis atau *legal spirit* yang harus dihormati dalam pasal-pasal UU Ketenagakerjaan;
- Konsiderans menimbang huruf a UU Ketenagakerjaan menyatakan, “... *mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, ...*” Artinya, aspek kesejahteraan khususnya bagi buruh yang kondisinya lemah, mendapat perhatian;
- Konsiderans menimbang huruf b UU Ketenagakerjaan menyatakan, “*bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.*” Artinya, tenaga kerja menempati posisi yang superlatif sehingga hak-hak asasinya harus dihormati;
- Konsiderans menimbang huruf c UU Ketenagakerjaan menyatakan, “... *meningkatkan kualitas tenaga kerja ...*” Artinya, pengusaha harus meningkatkan kualitas tenaga kerja dan perlindungan tenaga kerja beserta keluarganya;
- Konsiderans menimbang huruf d UU Ketenagakerjaan menyatakan, “*bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya ...*”;
- Jika Pasal 96 UU Ketenagakerjaan tersebut dikaitkan dengan *legal spirit* di atas, menurut Ahli, Pasal 96 *a quo* bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan, “*Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan*

yang sama di hadapan hukum.” Apalagi sebagaimana diketahui, keadilan yang diharapkan oleh Mahkamah Konstitusi adalah keadilan substantif, bukan keadilan struktural;

- Dalam ajaran filsafat hukum, keputusan yang baik adalah keputusan yang adil, pasti, dan bermanfaat. Untuk itu, Ahli memohon kepada Mahkamah supaya masalah keadilan lebih dulu diperhatikan daripada kepastian, karena itu frasa “2 (dua) tahun” yang dituliskan dalam Pasal *a quo* merupakan satu kondisi yang sangat memberatkan bagi buruh karena 2 (dua) tahun adalah singkat sekali. Minimal, menurut ahli, 6 (enam) tahun dapat dipakai sebagai pertimbangan. Mengenai teori tentang keadilan, yang terbaru, misalnya, keadilan progresif, di mana sang hakim dimohonkan untuk dapat memberikan keadilan dalam rangka mewakili suara rakyat yang *unrepresented people* sehingga benar-benar keputusan dari Majelis Hakim dapat mewakili rakyat yang tidak dapat bicara, khususnya para buruh yang kondisinya sangat memprihatinkan;
- Dalam negara modern dan hukum modern tidak dikenal lagi adanya hukum diskriminatif. Jadi, Ahli melihat bahwa Pasal *a quo* benar-benar pasal diskriminasi karena yang sedang berperkara adalah para buruh yang memang posisinya sangat lemah, sehingga jika ketentuan ini tidak diubah atau tidak dikatakan bertentangan dengan ketentuan Hak Asasi Manusia dalam UUD 1945, buruh akan dianggap sebagai pelengkap;
- Dalam membahas Hak Asasi Manusia ini, terdapat dua aspek yang harus diperhatikan: *pertama*, Hak Asasi Manusia itu menyangkut *biological need* dan *spiritual need*. Itu *human need*. *Biological need*: sandang, papan, pangan, pendidikan, kesehatan, dan sebagainya. *Spiritual need*: kebutuhan batin dan kebebasan yang dijamin dalam UUD 1945.

2. Dr. Margarito Kamis, S.H., M.H.

- Dalam perkara *a quo* terdapat dua isu hukum yang harus dijawab: *pertama*, apakah Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 mengakui, menjamin, melindungi dan memberi kepastian hukum kepada setiap orang, termasuk mereka yang kebetulan saja berstatus sebagai pekerja, dalam kehidupan berbangsa dan bernegara? Dan untuk apa pulakah Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 memerintahkan pemberian imbalan dan perlakuan yang adil

dan layak kepada pekerja dalam satu hubungan kerja? Memang di Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 tidak disebut “pekerja”, tapi dalam perkara *a quo* harus dibaca pekerja. Kedua, kepastian hukum macam apakah yang ada di balik konsep pekerja alih daya atau *outsourcing*? Bagaimana terminologi waktu tertentu yang dimungkinkan digunakan oleh pemberi kerja dimaknai atau ditafsir makna konstitusionalnya bila masyarakat kerja diserahkan sepenuhnya pada pemberi kerja untuk diperjanjikan dengan pekerjaan? Mengapa harus diatur di dalam Undang-Undang?

- Perlakuan yang semena-mena terhadap pekerja itulah yang hendak dihentikan dengan melalui norma konstitusi yang terkandung dalam Pasal 28 ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945. Perlindungan dari apa, oleh siapa, dan kepada siapa, itulah logika di balik Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 yang saat ini dijadikan batu uji dalam perkara ini. Tidak akan ada makna sama sekali bila Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 itu bila tidak ada pekerja dan pemberi kerja. Sulit untuk tidak menyodorkan logika perlindungan kepada pekerja dari kemungkinan tindakan semena-mena, tidak layak, dan tidak adil dari pemberi kerja kepada mereka;
- Mengenai kelayakan dan dalam hal apa serta apa gunanya, dapat mengundang perdebatan panjang, tetapi hal itu sama sekali tidak dapat menghapuskan perintah konstitusional dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 untuk memberi perlindungan kepada pekerja. Sekadar perbandingan, gagasan ini diperdebatkan dalam konstituante, bahkan telah diatur dalam UUD Sementara Tahun 1950;
- Bukan saja karena diatur dalam Undang-Undang Dasar sehingga gagasan mengenai perlindungan terhadap pekerja ini memiliki makna kemanusiaan sebagai pengagungan terhadap harkat dan martabat manusia, tapi karena konteks sosiohistorisnya memang berkenaan dengan perlakuan tidak manusiawi sebagai satu gejala umum dalam dunia kerja di masa lalu. Kita semua tahu bagaimana pekerja-pekerja di masa Hindia Belanda, bahkan Marsinah, yang dengan sekuat keyakinannya, pada masanya, memperjuangkan hak-haknya yang tampak seolah-olah hanya berkenaan dengan upah, yang ternyata harus mati. Pengaturan mengenai perlindungan terhadap pekerja dibuat agar negara ini benar-benar beradab

dengan cara memastikan perlindungan, tidak saja hukum melainkan juga sosial, kepada pekerja atau buruh itu;

- Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 berbasis sosiologis pada peristiwa-peristiwa ini. Kesemena-menaan inilah yang hendak disudahi dengan norma ini. Memberi pesangon kepada pekerja yang diberhentikan setelah bertahun-tahun bekerja tentulah merupakan pemaknaan dan/atau perwujudan dari perintah konstitusional yang terekam dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 tersebut. Menolak memberi pesangon, atau apapun istilahnya, kepada pekerja yang diberhentikan setelah bertahun-tahun bekerja kepada pemberi kerja, jelas inkonstitusional terhadap perintah Undang-Undang Dasar ini. Norma memang memiliki konsekuensi ruang dan waktu, ia valid dalam satu ruang tertentu dan pada satu waktu tertentu. Tapi persoalannya adalah memberi batas waktu secara limitatif untuk hak yang oleh konstitusi diperintahkan untuk dipenuhi secara pasti, adil, dan layak, jelas inkonstitusional;
- Sifat ruang dan waktu dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 tidak dapat dimaknai hanya hak yang berlaku pada suatu waktu tertentu menurut Undang-Undang. Andai pembentuk Undang-Undang Dasar hendak mendelegasikan kewenangan kepada pembentuk Undang-Undang untuk mengatur jangkauan waktu dari hak pekerja untuk memperoleh perlakuan yang layak dan adil, maka frasa atau norma ayat (2) Pasal 28D UUD 1945 tidak akan berbunyi seperti itu. Tidak pantas juga membatasi hak untuk memperoleh perlakuan yang adil dan layak. Pembatasan hak pekerja untuk menutup pemenuhan kewajiban pemberi kerja sama maknanya dengan merelatifkan sifat konstitusional dari pekerja yang dilindungi dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Bukankah konsep hak hanya memiliki makna karena di dalamnya terkandung konsekuensi atau terkandung konsekuensi kewajiban bagi pihak lain? Bukankah pada konsep kewajiban itu sesuatu yang sesuai sifatnya pula melekat tanggung jawab untuk menunaikan kewajiban itu? Pihak yang dituju dengan hak itu yang dengan sendirinya melahirkan kewajiban bagi pihak dan memikul tanggung jawab untuk melakukan suatu perbuatan hukum dalam rangka memenuhi hak pekerja. Hak mendapat perlakuan yang adil dan layak, dan kewajiban untuk memenuhinya oleh pihak ketiga setelah sebelumnya terjalin suatu

hubungan hukum, sungguh tak pantas dibatasi. Pembatasan terhadapnya dengan sendirinya sekali lagi mengingkari makna konstitusional norma dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang sekarang dijadikan batu uji karena dua hal: 1) Selain bukan pembatasan itu yang dimungkinkan oleh konstitusi, hak dan perlakuan yang adil serta layak yang menjadi norma konstitusi tak dapat dibatasi dengan argumen teknis alih daya karena buruh itu buruh kontrak, *outsourcing* misalnya, atau buruh musiman, atau pekerja paruh waktu, misalnya; 2) Lampau waktu yang disebabkan oleh proses perundingan dan/atau perundingan yang berlarut-larut karena ketidaksepahaman kedua belah pihak tidak pantas digunakan untuk menyudahi penggunaan pihak yang berhak dan menyudahi kewajiban pihak yang dibebani tanggung jawab menunaikan kewajiban itu. 8 (delapan) tahun bekerja tetapi tetap saja dikualifikasi sebagai pekerja alih daya atau *outsourcing* adalah pengingkaran terhadap perintah Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Tidak ada kepastian hukum bagi setiap pekerja untuk mendapatkan perlakuan yang adil dan layak, bila waktu untuk memperjuangkannya dibatasi tanpa argumen konstitusional yang layak pula. Membaca 2 (dua) tahun syarat lampau waktu yang ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang diperdebatkan di sini jelas tidak sinkron dan harmonis dengan norma dan jiwa dari Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.

[2.3] Menimbang bahwa untuk menanggapi dalil-dalil permohonan Pemohon, Pemerintah telah menyampaikan *opening statement* dalam persidangan hari Rabu, tanggal 5 Desember 2012 dan telah pula menyerahkan keterangan dan kesimpulan tertulis melalui Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 7 Februari 2013, yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

OPENING STATEMENT

I. Pokok Permohonan Pemohon

- 1) Bahwa Pemohon adalah perseorangan warga negara Indonesia yang telah diputus hubungan kerjanya oleh PT Sandi Putra Makmur. Pemohon merasa bahwa hak-hak konstitusionalnya dirugikan dengan berlakunya Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan yang menyatakan, “*Tuntutan bayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kedaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 tahun sejak timbulnya hak.*” Ketentuan *a quo* mengakibatkan Pemohon tidak dapat melakukan tuntutan mengenai upah pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak akibat pemutusan hubungan kerja yang dialaminya;

- 2) Menurut Pemohon, ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Ketenagakerjaan mencerminkan diskriminasi dan perlakuan yang tidak adil terhadap Pemohon, dan kawan-kawan karena tidak dapat lagi menuntut haknya karena adanya norma atau masa daluwarsa yang terkandung di dalam Pasal 96 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang lebih menguntungkan kepentingan pengusaha dan merugikan pekerja/buruh dan oleh karenanya bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

II. Kedudukan Hukum (*Legal Standing*) Pemohon

Menurut Pemerintah, permohonan Pemohon kabur karena Pemohon dalam mengkonstruksikan kerugian yang didalilkan, dialaminya berdasarkan kasus Mahkamah Agung Nomor 183K/Pdt.Sus/2012 yang merupakan kasus yang berbeda dengan yang dialami oleh Pemohon, dan tidak dapat diterapkan secara serta merta dalam kasus yang dialami oleh Pemohon. Sehingga menurut Pemerintah, Pemohon tidak mengalami kerugian konstitusional secara langsung atas keberlakuan ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan oleh karenanya menurut Pemerintah adalah tepat dan sudah sepatutnyalah jika Ketua Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi secara bijaksana menyatakan permohonan Pemohon tidak dapat diterima. Uraian kedudukan hukum (*legal standing*) Pemohon akan dijelaskan secara lebih rinci dalam keterangan Pemerintah secara lengkap yang akan disampaikan pada persidangan berikutnya atau melalui Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi. Namun demikian, Pemerintah memohon kepada Yang Mulia Ketua atau Majelis Hakim untuk mempertimbangkan dan menilai, apakah Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) atau tidak, sebagaimana yang ditentukan oleh Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah

dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011, maupun putusan-putusan Mahkamah Konstitusi terdahulu, sejak Putusan Nomor 006/PUU-III/2005, dan Putusan Nomor 11/PUU-V/2007.

III. Penjelasan Pemerintah terhadap materi yang dimohonkan oleh Pemohon

Ketentuan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 memberikan hak kepada tiap-tiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Untuk mewujudkan amanat Undang-Undang Dasar 1945 tersebut diperlukan adanya pembangunan di bidang ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan antara berbagai pihak, yaitu pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh. Untuk itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh, komprehensif, dan seimbang mengenai ketenagakerjaan yang di antaranya mengatur tentang perlindungan pekerja atau buruh, termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh. Terhadap anggapan Pemohon yang menyatakan ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, Pemerintah dapat memberikan penjelasan sebagai berikut:

1. Bahwa ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kedaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 tahun sejak timbulnya hak. Menurut Pemerintah adanya ketentuan tersebut dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum atas suatu keputusan atau penetapan sampai kapan keputusan atau penetapan tersebut dapat digugat di pengadilan (vide Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 1/PUU-V/2007);
2. Bahwa dalam kaitannya dengan pembayaran upah dan hal-hal lain dalam hubungan kerja, dan/atau hubungan hukum pekerjaan, selalu diatur adanya ketentuan kedaluwarsa sama seperti ketentuan kedaluwarsa dalam hubungan keperdataan lainnya, karena kedaluwarsa adalah suatu alat untuk membebaskan diri dari suatu

- perikatan atau perjanjian, termasuk perjanjian kerja (vide Pasal 1946 KUH Perdata);
3. Bahwa kedaluwarsa yang terkait dengan hubungan kerja atau hubungan hukum melakukan pekerjaan sejak dulu diatur dalam hubungan keperdataan, baik dalam hukum perdata adat maupun yang tidak tertulis dalam hukum perdata barat, yang diatur kasus per kasus dan pasal per pasal, antara lain:
 - a. Tuntutan para buruh untuk mendapatkan pembayaran upah mereka beserta jumlah kenaikan upah itu kedaluwarsa dengan lewat waktu satu tahun (vide Pasal 1968 KUH Perdata);
 - b. Tuntutan para buruh untuk pembayaran upah mereka beserta jumlah kenaikan upah itu dalam kaitannya dengan lewatnya waktu dua tahun (vide Pasal 1969 KUH Perdata);
 - c. Tuntutan tukang-tukang kayu, tukang-tukang batu untuk pembayaran bahan-bahan yang mereka berikan dan upah-upah mereka kedaluwarsa dengan lewatnya waktu dua tahun (vide Pasal 1971);
 4. Bahwa tenggang waktu dua tahun sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan aturan yang di-*adopt* dari Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 khususnya Pasal 30 yang menyatakan bahwa tuntutan upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kedaluwarsa setelah melampaui jangka waktu dua tahun dan berdasarkan hukum perdata. Sebagaimana disebut dalam poin 3, apabila ketentuan mengenai kedaluwarsa tidak diatur, justru akan menimbulkan ketidakpastian hukum;
 5. Terhadap dalil Pemohon yang menyatakan tidak menuntut atau meminta pertanggungjawaban PT. Sandi Putra Makmur dikarenakan adanya keadaan psikologis rasa takut dan cemas tidak dipekerjakan lagi, menurut Pemerintah, hal tersebut sudah menjadi materi pokok perkara tersendiri atas perselisihan hubungan industrial yang menjadi kewenangan pengadilan hubungan industrial untuk menilai apakah alasan demikian dapat dijadikan alasan pemaaf untuk tidak mengajukan tuntutan.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, menurut Pemerintah, ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Ketenagakerjaan justru untuk memberikan kepastian hukum pembayaran upah pekerja buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja, dan ketentuan demikian tidak bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.

IV. Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, Pemerintah memohon kepada Ketua Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi yang memeriksa, memutus, dan mengadili Pemohon pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dapat memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menolak pengujian Pemohon seluruhnya atau setidaknya menyatakan permohonan pengujian Pemohon tidak dapat diterima;
2. Menerima keterangan Pemerintah secara keseluruhan;
3. Menyatakan ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan ketentuan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

KETERANGAN DAN KESIMPULAN PEMERINTAH

I. POKOK PERMOHONAN PEMOHON

1. Bahwa Pemohon adalah perseorangan warga negara Indonesia yang telah diputus hubungan kerjanya oleh PT. Sandhy Putra Makmur. Pemohon merasa bahwa hak-hak konstitusionalnya dirugikan dengan berlakunya Pasal 96 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan "*Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak*" Ketentuan *a quo* mengakibatkan Pemohon tidak dapat melakukan tuntutan mengenai uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak akibat pemutusan hubungan kerja yang dialaminya;

2. Menurut Pemohon ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan mencerminkan diskriminasi dan perlakuan yang tidak adil terhadap Pemohon dan kawan-kawan karena tidak dapat lagi menuntut (haknya) karena adanya norma (masa daluarsa) yang terkandung di dalam Pasal 96 UU Ketenagakerjaan. Ketentuan tersebut lebih menguntungkan kepentingan pengusaha dan merugikan pekerja/buruh dan oleh karenanya bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara republik Indonesia Tahun 1945, yang selanjutnya disebut UUD 1945.

II. KEDUDUKAN HUKUM (*LEGAL STANDING*) PEMOHON

Sesuai dengan ketentuan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 (selanjutnya disebut UU MK), menyatakan bahwa para Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang, yaitu:

- a. perorangan warga negara Indonesia;
- 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.

Ketentuan di atas dipertegas dalam penjelasannya, bahwa yang dimaksud dengan "hak konstitusional" adalah hak-hak yang diatur dalam UUD 1945.

Dengan demikian, agar seseorang atau suatu pihak dapat diterima sebagai Pemohon yang memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) dalam permohonan pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945, maka terlebih dahulu harus menjelaskan dan membuktikan:

- a. kualifikasinya dalam permohonan *a quo* sebagaimana disebut dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK;
- b. hak dan/atau kewenangan konstitusional dalam kualifikasi dimaksud yang dianggap telah dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang diujinya;

- c. kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon sebagai akibat berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujiannya.

Lebih lanjut Mahkamah Konstitusi sejak Putusan Nomor 006/PUU-III/2005 dan Putusan Nomor II/PUU-V/2007, serta putusan-putusan selanjutnya telah memberikan pengertian dan batasan secara kumulatif tentang kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang timbul karena berlakunya undang-undang menurut Pasal 51 ayat (1) UU MK harus memenuhi 5 (lima) syarat, yaitu:

- a. adanya hak Konstitusional para Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
- b. bahwa hak konstitusional para Pemohon tersebut dianggap para Pemohon telah dirugikan oleh suatu Undang-Undang yang diuji;
- c. bahwa kerugian konstitusional para Pemohon yang dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
- d. adanya hubungan sebab akibat antara kerugian dan berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan untuk diuji;
- e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan, maka kerugian konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi;

Atas hal-hal tersebut di atas, maka menurut Pemerintah perlu dipertanyakan kepentingan Pemohon apakah sudah tepat sebagai pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya Pasal 96 UU Ketenagakerjaan, juga apakah terdapat kerugian konstitusional Pemohon yang dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi, dan apakah ada hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian dan berlakunya undang-undang yang dimohonkan untuk diuji.

Dengan demikian, Pemohon dalam pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945 harus menjelaskan dan membuktikan terlebih dahulu:

- a. kedudukannya sebagai Pemohon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK;

- b. kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang diberikan oleh UUD 1945 yang diakibatkan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian.

Terhadap kedudukan hukum Pemohon, menurut Pemerintah, permohonan Pemohon kabur (*obscuur libels*) karena Pemohon dalam mengkonstruksikan kerugian yang didalilkan tidak dapat dijadikan alasan bahwa telah terjadi atau telah timbul kerugian konstitusionalitas atas berlakunya norma yang dimohonkan untuk diuji tersebut, karena pada kenyataannya Pemohon secara sadar telah mengetahui bahwa setelah ada Pemutusan Hubungan Kerja telah diberikan waktu yang cukup panjang untuk mengajukan tuntutan terhadap hak-hak Pemohon. Terbukti, Pemohon dalam uraian permohonannya menyatakan bahwa alasan untuk tidak mengajukan tuntutan terhadap hak-haknya didasari oleh adanya rasa ketakutan dan harapan untuk dipekerjakan kembali.

Dengan perkataan lain, Pemohon telah melepaskan haknya untuk tidak melakukan upaya hukum untuk memperoleh hak-haknya sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan.

Sehingga menurut Pemerintah, hal tersebut bukan merupakan isu konstitusionalitas keberlakuan undang-undang terhadap UUD 1945, namun merupakan isu penerapan/implementasi norma Undang-Undang. Selain itu Pemohon tidak mengalami kerugian konstitusional secara langsung atas keberlakuan ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan dan oleh karenanya menurut Pemerintah adalah tepat dan sudah sepatutnya jika Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi secara bijaksana **menyatakan permohonan Pemohon tidak dapat diterima** (*niet ontvankelijk verklaard*).

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, Pemerintah berpendapat Pemohon dalam permohonan ini **tidak memenuhi kualifikasi** sebagai pihak yang memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) sebagaimana dimaksudkan dalam ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU MK maupun berdasarkan putusan-putusan Mahkamah Konstitusi terdahulu.

Namun demikian, Pemerintah menyerahkan sepenuhnya kepada Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Konstitusi untuk mempertimbangkan dan menilainya apakah Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) atau tidak, sebagaimana yang ditentukan dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK, maupun

berdasarkan putusan-putusan Mahkamah Konstitusi terdahulu (vide Putusan Nomor 006/PUU-III/2005 dan Putusan Nomor II/PUU-V/2007).

III. PENJELASAN PEMERINTAH TERHADAP MATERI YANG DIMOHONKAN OLEH PEMOHON

Bahwa pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan antara berbagai pihak yaitu Pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Untuk itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh, komprehensif dan seimbang mengenai ketenagakerjaan yang di antaranya mengatur tentang perlindungan pekerja/buruh termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh.

Ketentuan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 memberikan hak kepada tiap-tiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Untuk mewujudkan amanat UUD 1945 tersebut diperlukan adanya pembangunan di bidang ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional yang salah satu implementasinya adalah melalui pembentukan UU Ketenagakerjaan sehingga diharapkan dapat mewujudkan kepastian hukum mengenai hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha.

Terhadap anggapan Pemohon yang menyatakan ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Pemerintah dapat memberikan penjelasan sebagai berikut:

1. Bahwa ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan menyatakan: *Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.*

Menurut Pemerintah adanya ketentuan tersebut di atas dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum (*rechtszekerheid*) kepada pekerja/buruh mengenai jangka waktu mengajukan tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja. Sehingga, apabila tidak ditentukan jangka waktu tersebut justru akan menimbulkan ketidakjelasan dan/atau ketidakpastian tentang batas waktu

pengajuan tuntutan, apakah 2 (dua) tahun, 5 (lima) tahun atau 10 (sepuluh) tahun sejak timbulnya hak, lebih-lebih jika tidak ditentukan sampai kapan waktunya.

Dengan demikian, adanya ketentuan batasan waktu sebagaimana diatur dalam Pasal 96 UU Ketenagakerjaan, selain telah memberikan kepastian hukum, juga ketentuan yang demikian merupakan kebijakan yang dibuat oleh pembentuk undang-undang yang merupakan kepastian.

Selain itu, Pemohon dalam permohonan dan petitumnya juga tidak secara tegas menyatakan berapa lamakah jangka waktu yang diinginkan/dirasa cukup oleh Pemohon dalam mengajukan tuntutan pembayaran upah.

Sehingga menurut Pemerintah, apabila permohonan Pemohon dikabulkan justru akan menimbulkan ketidakpastian hukum baik kepada pekerja maupun kepada pengusaha.

2. Bahwa dalam peraturan perundang-undangan ketentuan yang mengatur mengenai daluarsa adalah merupakan hal yang lazim untuk mengatur batasan daluarsa tentang timbulnya hak atau hilangnya suatu hak (vide Pasal 1946 KUH Perdata), hal ini dibuktikan dengan adanya pengaturan daluarsa dalam hubungan keperdataan maupun dalam ranah hukum pidana. Sebagai contoh:
 - a. Tuntutan para buruh untuk mendapatkan pembayaran upah mereka, beserta jumlah kenaikan upah itu, daluarsa dengan lewatnya waktu 1 (satu) tahun (vide Pasal 1968 KUH Perdata).
 - b. Tuntutan para buruh untuk pembayaran upah mereka beserta jumlah kenaikan upah itu, dalam kaitannya dengan lewatnya waktu 2 (dua) tahun (Pasal 969 KUH Perdata).
 - c. Tuntutan tukang-tukang kayu, tukang-tukang batu untuk pembayaran bahan-bahan yang mereka berikan dan upah-upah mereka daluarsa dengan lewatnya waktu 2 (dua) tahun (vide Pasal 1971 KUH Perdata).
 - d. Daluarsa penuntutan pidana mengenai semua pelanggaran dan kejahatan yang dilakukan dengan percetakan, daluarsa sesudah 1 (satu) tahun [Pasal 78 ayat (1) KUHP].

- e. Daluarsa mengenai kejahatan yang diancam dengan denda, kurungan, pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun, daluarsa sesudah 6 (enam) tahun [Pasal 78 ayat (2) KUHP].
 - f. Daluarsa mengenai kejahatan yang diancam dengan pidana penjara lebih dari 3 (tiga) tahun, daluarsa sesudah 12 (dua belas) tahun [Pasal 78 ayat (3) KUHP].
 - g. Daluarsa mengenai kejahatan yang diancam dengan pidana mati atau pidana seumur hidup, daluarsa setelah 18 (delapan belas) tahun [Pasal 78 ayat (4) KUHP].
3. Bahwa tenggang waktu 2 (dua) tahun sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan, merupakan aturan yang diambil dari Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, khususnya Pasal 30 yang menyatakan, bahwa tuntutan upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja, menjadi daluarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun.

Lebih lanjut terkait jangka waktu 2 tahun sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan merupakan pilihan kebijakan (*legal policy*) pembentuk Undang-Undang (DPR dan Presiden). Jangka waktu tersebut merupakan jangka waktu yang wajar, cukup, dan rasional bagi para pihak apabila ingin mengajukan tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja.

Pilihan kebijakan tersebut tidak dapat dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi sepanjang pilihan kebijakan tersebut tidak merupakan hal yang melampaui kewenangan pembentuk Undang-Undang (*willeliur*), tidak merupakan penyalahgunaan kewenangan (*detournement de pouvoir*), serta tidak nyata-nyata bertentangan dengan UUD 1945 (vide Putusan Mahkamah Konstitusi 26/PUU-VII/2009).

4. Bahwa terhadap dalil Pemohon yang menyatakan tidak menuntut/meminta pertanggungjawaban PT. Sandhy Putra Makmur dikarenakan adanya keadaan psikologis rasa takut dan cemas yang berakibat Pemohon tidak dipekerjakan lagi. Menurut Pemerintah hal demikian sudah menjadi materi pokok perkara tersendiri dalam gugatan perselisihan hubungan industrial yang menjadi kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial untuk menilai

apakah alasan demikian dapat dijadikan alasan pemaaf (*ignorantia iuris neminem excusat*) untuk tidak mengajukan tuntutan. Dengan demikian, rasa takut dan cemas yang dialami oleh Pemohon, tidak terkait dengan masalah konstiusionalitas keberlakuan Pasal *a quo*.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, menurut Pemerintah ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan justru untuk memberikan kejelasan rentang waktu dan kepastian hukum pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja dan karenanya, menurut Pemerintah, ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.

IV. TANGGAPAN/KLARIFIKASI DARI PEMERINTAH ATAS KETERANGAN AHLI DAN/ATAU SAKSI PEMOHON

Bahwa dalam persidangan di Mahkamah Konstitusi tanggal 5 Desember 2012 Pemohon mengajukan dua orang ahli yaitu Prof. Masyhur Effendi dan Dr. Margarito Kamis dan dua orang saksi yaitu Mudini dan Muhammad Abdul Basar. Terhadap keterangan ahli dan saksi tersebut, Pemerintah dapat menyampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa ahli Prof Masyhur Effendi yang pada pokoknya menyatakan bahwa ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 khususnya tentang HAM karena itu 2 (dua) tahun yang dituliskan di dalam pasal ini merupakan satu kondisi yang sangat memberatkan bagi pekerja/buruh karena 2 (dua) tahun ini sangat singkat sekali, ya. minimal menurut ahli, 6 (enam) tahun itu dapat dipakai sebagai pertimbangan.

Terhadap keterangan ahli tersebut, menurut Pemerintah pilihan jangka waktu apakah 2 (dua) tahun, 5 (lima) tahun, atau 6 (enam) tahun sebagaimana diusulkan oleh ahli Pemohon di atas, sejatinya adalah tepat jika usulan demikian disampaikan kepada pembentuk Undang-Undang untuk melakukan perubahan Undang-Undang Ketenagakerjaan melalui mekanisme *legislative review* dan bukan melalui uji materiil di Mahkamah Konstitusi.

2. Bahwa ahli Dr.Margarito Kamis, pada pokoknya menyatakan lampau waktu yang disebabkan oleh proses perundingan dan/atau perundingan yang

berlarut-larut karena ketidaksepahaman kedua belah pihak tidak pantas digunakan untuk menyudahi hak penggunaan hak pihak yang berhak dan menyudahi kewajiban pihak yang dibebani tanggung jawab menunaikan kewajiban dan dianggap bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.

Pemerintah tidak sependapat dengan keterangan ahli tersebut di atas, karena ahli Pemohon tidak memberikan argumentasi yang jelas dan tegas tentang isu konstusionalitas keberlakuan ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan, apakah merugikan hak konstusional Pemohon atau tidak. Dengan perkataan lain, keterangan ahli Pemohon tersebut di atas tidak relevan dan *out of context*.

3. Pemerintah tidak memberikan klarifikasi secara khusus terhadap keterangan saksi yang diajukan oleh Pemohon (Sdr. Mudini dan Sdr. Muhammad Abdul basar), karena keterangan saksi Pemohon tersebut memiliki materi yang sama persis dengan argumentasi Pemohon dalam seluruh uraian permohonan Pemohon yang disampaikan ke Mahkamah Konstitusi. Dengan perkataan lain, seluruh keterangan Pemerintah tersebut di atas *mutatis mutandis* merupakan jawaban Pemerintah terhadap keterangan saksi Pemohon tersebut.

Dalam persidangan tanggal 28 Januari 2013, Mahkamah Konstitusi telah mendengarkan keterangan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) yang pada pokoknya menyampaikan bahwa perlu adanya kepastian hukum mengenai jangka waktu pengajuan tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja dan oleh karenanya pihak terkait memohon kepada Mahkamah Konstitusi agar ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan tetap berlaku dan mempunyai kekuatan hukum mengikat. Untuk melengkapi keterangannya, Pihak Terkait juga menyampaikan 2 (dua) putusan pengadilan terkait penerapan ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan.

Dari keterangan APINDO tersebut di atas, nampak jelas bahwa para pelaku usaha/ pengusaha juga sangat mendukung adanya batasan waktu untuk memberikan kepastian hukum terhadap timbulnya hak atau hilangnya suatu

hak untuk menuntut sebagaimana ditentukan dalam ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, Pemerintah memohon kepada Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi yang memeriksa, mengadili dan memutus permohonan pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945, dapat memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menyatakan Pemohon tidak mempunyai kedudukan hukum (*legal standing*).
2. Menolak permohonan pengujian Pemohon seluruhnya atau setidaknya menyatakan permohonan pengujian Pemohon tidak dapat diterima (*niet onvtankelijk verklaard*).
3. Menerima Keterangan Pemerintah secara keseluruhan.
4. Menyatakan ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan ketentuan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.

[2.4] Menimbang bahwa untuk menanggapi dalil-dalil permohonan Pemohon, Dewan Perwakilan Rakyat telah memberikan keterangan pada persidangan hari Rabu, 5 Desember 2012, dan menyerahkan keterangan tertulis melalui Kepaniteraan Mahkamah pada hari Selasa, 8 Januari 2013, yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

I. Kedudukan Hukum (*Legal Standing*) Pemohon

Pemohon harus dapat membuktikan terlebih dahulu apakah benar Pemohon sebagai pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan atas berlakunya ketentuan yang dimohonkan untuk diuji khususnya dalam mengkonstruksikan adanya kerugian terhadap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya sebagai dampak dari diberlakukannya ketentuan yang dimohonkan untuk diuji. Mengenai kedudukan hukum (*legal standing*) Pemohon, DPR menyerahkan sepenuhnya kepada Ketua atau Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi untuk mempertimbangkan dan menilai

apakah Pemohon memiliki kedudukan hukum atau tidak sebagaimana diatur oleh Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang tentang Mahkamah Konstitusi dan berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005 dan Nomor 011/PUU-V/2007.

II. Pengujian Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan

Terhadap permohonan pengujian Pasal 96 Undang-Undang Ketenagakerjaan DPR RI menyampaikan keterangan sebagai berikut:

1. Bahwa pembentukan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu upaya negara dalam mewujudkan tujuan nasional bangsa Indonesia sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Bahwa khusus mengenai tujuan yang kedua yaitu “...*memajukan kesejahteraan umum*”, apabila tujuan ini dikristalisasi maka akan dapat dimaknai bahwa negara bertanggung jawab untuk meningkatkan kesejahteraan yang salah satunya diwujudkan dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi, “*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.*”;
3. Bahwa untuk menjalankan amanat dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 di bidang kesejahteraan rakyat tersebut pemerintah bersama Dewan Perwakilan Rakyat membentuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja atau buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha;
4. Bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja atau buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;

5. Bahwa pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dari keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum, dan sesudah masa kerja. Tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas, dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial. Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan, harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan;
6. Bahwa Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pengertian telah memberikan definisi upah yaitu:
“Hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”;
7. Bahwa pemberian upah dari suatu pengusaha kepada pekerja atau buruh, pada dasarnya harus memperhatikan tiga aspek yakni:
 - a. Aspek Teknis
Merupakan aspek yang tidak hanya sebatas bagaimana perhitungan dan pembayaran upah dilakukan, tetapi menyangkut juga bagaimana proses upah ditetapkan;
 - b. Aspek Ekonomis
Suatu aspek yang lebih melihat pada kondisi ekonomi, baik secara makro maupun mikro, yang secara operasional kemudian mempertimbangkan bagaimana kemampuan perusahaan pada saat nilai upah akan ditetapkan, juga bagaimana implementasinya di lapangan;

c. Aspek Hukum

Meliputi proses dan kewenangan penetapan upah, pelaksanaan upah, perhitungan dan pembayaran upah, serta pengawasan pelaksanaan ketentuan upah.

Ketiga aspek ini saling terintegral satu sama lain dan dalam pelaksanaan pemberian upah, salah satu aspek tidak dapat dihilangkan atau dikesampingkan karena masing-masing akan memberikan konsekuensi yang berbeda-beda;

8. Salah satu aspek hukum yang sangat penting dalam pemberian upah adalah kepastian hukum bagi pekerja atau buruh dan pemberi kerja atau pengusaha dalam melaksanakan hak dan kewajibannya sebagaimana diatur dalam kesepakatan bersama maupun dalam peraturan perundang-undangan;
9. Ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan norma hukum yang mengatur mengenai kedaluwarsanya suatu tuntutan pembayaran upah. Ketentuan norma yang mengatur kedaluwarsa menurut pandangan DPR adalah merupakan suatu norma yang sudah lazim untuk menciptakan adanya kepastian hukum bagi pelaksanaan hak dan kewajiban seseorang. Salah satu contoh misalnya, ketentuan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara yang menyebutkan, *"Gugatan dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu sembilan puluh hari terhitung sejak saat diterimanya atau diumumkannya Keputusan Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara."*;
10. Keberadaan Pasal 96 Undang-Undang Ketenagakerjaan sama sekali tidak akan menghilangkan hak buruh atau pekerja untuk dapat menuntut upah yang menjadi haknya. DPR-RI berpandangan, pemberian waktu selama dua tahun kepada buruh atau pekerja untuk dapat menuntut haknya sudah lebih dari cukup. Dapat dibayangkan jika tidak ada ketentuan masa kedaluwarsanya suatu tuntutan, maka tidak ada kepastian hukum, baik bagi buruh atau pekerja, maupun bagi pengusaha. Dapat saja terjadi tuntutan baru, dilakukan setelah sepuluh atau dua puluh tahun kemudian, maka akan kesulitan untuk menghitung jumlah kerugian yang diderita pekerja atau buruh karena jumlahnya dapat

berlipat-lipat. Pada sisi lain, hal tersebut tentu saja akan memberatkan pemberi kerja untuk memenuhi tuntutan buruh atau pekerja *a quo*. Oleh karenanya, pengaturan batas kedaluwarsa suatu tuntutan pembayaran upah sebagaimana diatur dalam Pasal 96 Undang-Undang *a quo*, menurut pandangan DPR RI telah memiliki *legal ratio* yang cukup beralasan;

11. Bahwa sebagai perbandingan, perlu juga melihat ketentuan Pasal 1946 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang berbunyi, *“Kadaluwarsa adalah suatu alat untuk memperoleh sesuatu atau untuk dibebaskan dari suatu perikatan dengan lewatnya suatu waktu tertentu dan atas syarat-syarat yang ditentukan oleh undang-undang.”* Lebih lanjut, ketentuan Pasal 1968 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menegaskan, *“Tuntutan para buruh yang upahnya dalam uang harus dibayar tiap-tiap kali setelah lewatnya waktu yang kurang daripada satu triwulan untuk mendapat pembayaran upah mereka beserta jumlah kenaikan upah itu menurut Pasal 1602q; semua itu berkedaluwarsa dengan lewatnya waktu satu tahun.”* Ketentuan ini dipertegas dengan ketentuan Pasal 1969 yang menyebutkan, *“...tuntutan para buruh dengan kekecualian mereka yang dimaksud dalam Pasal 1968, untuk pembayaran upah mereka beserta jumlah kenaikan upah itu, menurut Pasal 1602q; semua itu berkedaluwarsa dengan lewatnya waktu dua tahun.”*;
12. Dengan demikian, ketentuan Pasal 96 yang menyatakan tuntutan pembayaran upah pekerja atau buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kedaluwarsa setelah melampaui jangka waktu dua tahun tidak bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.

III. Petitum

1. Menyatakan permohonan pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ditolak untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan permohonan pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);
2. Menyatakan keterangan DPR diterima secara seluruhnya;

3. Menyatakan ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
4. Menyatakan ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tetap mempunyai kekuatan hukum mengikat.

[2.5] Menimbang bahwa Mahkamah telah mendengar keterangan Pihak Terkait Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) dalam persidangan hari Senin, 28 Januari 2013, dan membaca keterangan Pihak Terkait yang diserahkan melalui Kepaniteraan pada hari Kamis, 31 Januari 2013, yang menyatakan sebagai berikut:

Perumusan masa kadaluwarsa selama waktu 2 tahun, pada dasarnya, merupakan kebutuhan hukum atas keadilan dan kepastian serta dijamin di dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Waktu dua tahun kiranya adalah waktu yang cukup bagi seorang pekerja/buruh untuk menggunakan haknya saat ketika haknya yang timbul dari hubungan kerja sudah dapat dilakukan penagihan. Namun, saat pekerja/buruh tidak menggunakan waktu tersebut, memberikan pengertian bahwa pekerja/buruh sudah melepaskan segala haknya dan kelalaian pekerja/buruh untuk menggunakan haknya. Menjadi sangat tidak adil untuk dibebankan kepada pengusaha dan tidak pula adil seorang pengusaha dibebani kewajiban-kewajiban tanpa ada batasan waktu, tentu akan membebani pengusaha sepanjang masa. Hal ini tentu akan menimbulkan hukum yang tidak berkeadilan dan menyampingkan kepastian;

1. Hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh harus ada kepastian hukum;
2. Untuk memperoleh kepastian hukum, perlu ditetapkan hak dan kewajiban yang timbul akibat hubungan kerja;
3. Ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 untuk memberikan kepastian hukum atas segala keputusan atau penetapan, sampai kapan keputusan atau penetapan tersebut dapat digugat di pengadilan;
4. Pemberian kesempatan bagi pekerja buruh untuk menolak atau melakukan gugatan terhadap perlakuan yang dirasakan tidak *fair*, tidak adil, apabila terjadi PHK yang menimpa dirinya, sebagaimana diatur Pasal 96 UU *a quo*, adalah jaminan bahwa hak-hak mendasar pekerja/buruh di tempat bekerja dilindungi oleh negara;

5. Bagi pekerja/buruh yang tidak melakukan tuntutan dalam hal telah melampaui batas waktu yang diberikan oleh undang-undang, dengan sendirinya dianggap telah melepaskan haknya adalah suatu yang wajar demi adanya kepastian hukum bagi para pihak;
6. Berkaitan dengan pembayaran upah dan hal-hal lain dalam hubungan kerja selalu diatur adanya ketentuan kadaluwarsa;
7. Pasal 96 UU Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.

APINDO berkesimpulan:

1. Permohonan pengujian Pemohon seluruhnya atau sebagian tidak dapat diterima;
2. Menyatakan ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;

APINDO juga menyertakan contoh putusan perkara kadaluwarsa, sebagai berikut:

1. Putusan Nomor 67K/Pdt.Sus/2010
 - I. Yosep Seboy, bertempat tinggal di Kelian-Long Iram, Kutai Barat;
 - II. Martinus Gadun, bertempat tinggal di Jalan A. Yani Got 1 Nomor36, Temindung, Samarinda;

Dalam hal ini memberi kuasa kepada Advokat, berkantor di Jalan Siti Aisyah, RT.16, RW.07, No.71, Samarinda, selaku para Pemohon Kasasi dahulu Penggugat/para pekerja.

Melawan

PT. HACIENDAWOOD NUSANTARA INDUSTRIES, Base Camp-Long Iram, Kutai Barat, berkedudukan di Jl. P. Antasari, Nomor1, Samarinda.

Para Pemohon Kasasi dahulu Penggugat/para pekerja, di muka persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda, memohon kepada PHI pada PN Samarinda supaya memberikan putusan antara lain sebagai berikut:

1. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai kepada Penggugat (Yoseph Seboy) kompensasi PHK (Uang Pesangon/UP, Uang Penghargaan Masa Kerja/UPMK, dan Uang Penggantian Hak/UPH, serta

Uang Cuti Tahunan 2003 dan 2004 sejumlah Rp. 16.500,00 berikut untuk membayar secara tunai kelebihan jam kerja dan/atau upah lembur kalender tahun 2003 = Rp. 8.366.896,00 dan kalender 2004 = Rp. 8.366.806,00;

2. Menghukum Tergugat untuk membayar tunai kepada Penggugat (Martinus Gadun): kekurangan bayar UMSP 2002, 2003, 2004, 2005, sejumlah Rp. 5.160.000,00 serta untuk membayar tunai cuti kalender tahun 2003 = Rp. 288.000,00 cuti kalender tahun 2004 = Rp. 290.400,00;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya perkara subsidair dalam peradilan yang baik, mohon keadilan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Bahwa terhadap gugatan tersebut, PHI pada PN Samarinda telah mengeluarkan Putusan Nomor 12/G/2009/PHI.Smda, bertanggal 8 Juni 2009, yang amarnya sebagai berikut:

1. Menyatakan Tergugat telah dipanggil secara patut, akan tetapi tidak hadir;
2. Menjatuhkan putusan terhadap perkara ini dengan *verstek* (*bi verstek*);
3. Menyatakan gugatan Penggugat terhadap uang pesangon sebagai akibat PHK, kekurangan pembayaran upah, dan pembayaran uang lembur tidak dapat diterima karena kedaluwarsa;
4. Membebankan biaya perkara ini kepada negara.

Terhadap alasan-alasan para Pemohon Kasasi yang tidak sependapat dan sangat keberatan dengan Putusan Nomor 12/G/2009/PHI.Smda, bertanggal 8 Januari 2009, Mahkamah Agung dalam pertimbangannya menyatakan gugatan Yosep Seboy dan Martinus Gadun tersebut harus ditolak, biaya perkara dibebankan kepada negara. Dalam perkara ini, pekerja/buruh terhadap masa tenggang waktu tidak ditanggapi oleh MA, yang berarti MA mengukuhkan Putusan PN Samarinda Nomor 12/G/29/PHI.Smda.

2. Putusan Nomor 37K/Pdt.Sus/2010

Perkara Perselisihan Hubungan Industrial dalam Peninjauan Kembali telah memutuskan sebagai berikut:

Para Pihak:

PT. Thiess Indonesia (dahulu PT. Thies Contractors Indonesia), selaku pihak Pengusaha/Perusahaan beralamat di Gedung Ratu Prabu 2, Jalan TB. Simatupang Kavling 18, Pondok Pinang, Jakarta Selatan 12310, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 28 Oktober 2009, Pemohon Peninjauan Kembali (dahulu Tergugat)

melawan

1. Faisal Boy Piliang. Bertempat tinggal di Perum Indah Lestari Nomor 5 RT.003, RW.09, Kelurahan Kramat Jati Makmur, Jakarta;
2. Risman Sidan. Bertempat di Jalan Kuber Ulu Nomor 19 RT.005, RW.09, Kelurahan Rawa Bunga, Jatinegara, Jakarta Timur;
3. Muchlis Yatim. Bertempat tinggal di Kampung Cipayung, Jalan H. Imran Nomor 27 RT.004, RW.01, Pondok Timur. Para Pemohon Peninjauan Kembali (dahulu Para Penggugat).

PT. Thiess Indonesia selaku Pemohon Peninjauan Kembali (dahulu sebagai Penggugat) telah melakukan permohonan Peninjauan Kembali terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 609 K/Pdt.Sus/2008 tanggal 5 November 2008, dalam perkaranya melawan para Termohon Peninjauan Kembali (dahulu sebagai Para Penggugat) dengan posita perkara sebagai berikut:

- a. Tergugat telah mempekerjakan para Penggugat melebihi waktu kerja lembur yang ditetapkan (delapan poin keterangan-penjelasan);
- b. Tergugat tidak membayar dan menolak membayar upah lembur (13 keterangan/penjelasan plus huruf a1, a2, memuat rincian perhitungan upah lembur yang belum terbayar, serta lima poin keterangan/penjelasan);
- c. 10 poin keterangan/penjelasan pertimbangan Mahkamah Agung berikut diktum MENGADILI yang menyatakan bahwa permohonan peninjauan kembali yang diajukan oleh PT Thiess Indonesia ditolak dan menghukum Pemohon Peninjauan Kembali/Tergugat untuk membayar biaya perkara sebesar Rp. 2.500.000,00 (dua juta lima ratus ribu rupiah).

[2.6] Menimbang bahwa Pemohon telah menyerahkan kesimpulan tertulis melalui Kepaniteraan Mahkamah pada hari Senin, tanggal 4 Februari 2013, yang menyatakan sebagai berikut:

I. KEDUDUKAN HUKUM (*LEGAL STANDING*)

1. Bahwa Pemohon adalah warga negara Indonesia yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk (KTP) yang memenuhi kualifikasi sebagai Pemohon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU Nomor 24 Tahun 2003. Pemohon telah bekerja di PT. SPM sejak 15 Mei 2002 dan telah di-PHK pada tanggal 30 Juni 2009 yang dibuktikan dengan Surat Keterangan berakhirnya hubungan kerja yang dikeluarkan oleh PT. SPM yang isinya sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1602 z KUHPer yang menyatakan bahwa si majikan diwajibkan pada waktu berakhirnya perhubungan kerja atas permintaan si buruh memberikan kepadanya sepucuk surat yang ditandatangani olehnya. Surat itu memuat suatu keterangan yang sesungguhnya tentang sifat pekerjaan yang telah dilakukan serta lamanya perhubungan kerja,.... Ketentuan ini sebagai *lex generalis* berlaku karena hal demikian tidak diatur di dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 sebagai *lex specialis*;
2. Bahwa hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon sebagai warga negara Indonesia yang diatur di dalam Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) serta Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 telah dirugikan dengan berlakunya ketentuan Pasal 96 UU Nomor 13 Tahun 2003 dengan konstruksinya sesuai Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 06/PUU-III/2005 *juncto* Pasal 51 ayat (1) UU Nomor 24 Tahun 2003 mengenai syarat-syarat kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional sebagai berikut:
 - a. Adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945 antara lain:
 - Hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;
 - Hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;
 - Hak untuk bebas dari perlakuan yang diskriminatif.

- b. Hak dan/atau kewenangan Pemohon telah dirugikan oleh berlakunya UU yang dimohonkan pengujian
- Ketentuan Pasal 96 UU 13 Tahun 2003 menentukan kadaluwarsa 2 tahun untuk menuntut upah dan segala pembayaran yang timbul dalam hubungan kerja;
 - Kadaluwarsa 2 tahun tersebut Pemohon tidak dapat melakukan tuntutan pembayaran uang pesangon, penghargaan, dan penggantian hak (Pasal 163 *juncto* Pasal 156 UU 13 Tahun 2003);
 - Akibat dari itu hak Pemohon untuk mendapat pengakuan, jaminan, perlindungan, hak untuk menerima imbalan dan perlakuan yang adil dan layak serta hak untuk tidak diperlakukan secara diskriminatif dirugikan seiring dengan adanya ketentuan Pasal 96 UU Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebabkan Pemohon tidak dapat menuntut imbalan pembayaran uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak atas PHK yang dialami oleh Pemohon.
- c. Kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut bersifat spesifik dan aktual, setidaknya bersifat potensial menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi antara lain sebagai berikut:
- Hak untuk menuntut imbalan masa kerja berupa pembayaran uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak setelah di-PHK sesuai Pasal 163 *juncto* Pasal 156 UU Nomor 13 Tahun 2003 hapus dengan ketentuan Pasal 96 UU Nomor 13 Tahun 2003 sehingga Pemohon mengalami kerugian secara normatif untuk masa kerja 7 tahun lebih 1 bulan 17 hari dengan spesifikasi sebagai berikut: uang pesangon 2 x Rp. 1.069.865 x 8 bulan upah = Rp. 17.117.840,00 dan uang penghargaan Rp. 1.069.865,00 x 3 bulan upah = Rp. 3.209.595,00 serta uang penggantian hak $15/100 \times \text{Rp. } 17.117.840,00 = \text{Rp. } 2.567.676,00$. TOTAL: Rp. 22.895.111,00 [Pasal 163 ayat (2) *juncto* Pasal 156 ayat (1), (2), (3), (4) *juncto* Pergub DKI Jakarta Nomor 101 tentang UMP Tahun 2009];

- Hak untuk mendapat pengakuan, jaminan, perlindungan, hak untuk menerima imbalan dan perlakuan yang adil dan layak serta hak untuk tidak diperlakukan secara diskriminatif dirugikan seiring dengan ketentuan Pasal 96 UU 13 Tahun 2003 yang menyebabkan Pemohon tidak dapat melakukan tuntutan pembayaran uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak setelah Pemohon di-PHK yang telah dihitung Pemohon sebesar Rp. 22.895.111,00;
- d. Ada hubungan sebab-akibat antara kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional dengan UU yang dimohonkan pengujian;
- Ketentuan Pasal 96 UU Nomor13 Tahun 2003 tentang kadaluwarsa 2 tahun menyebabkan Pemohon tidak dapat menuntut pembayaran uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak setelah Pemohon di-PHK, akibatnya Pemohon mengalami kerugian sebesar Rp. 22.895.111,00;
 - Bahwa hak Pemohon untuk mendapat pengakuan, jaminan, perlindungan, hak untuk menerima imbalan dan perlakuan yang adil dan layak serta hak untuk tidak diperlakukan secara diskriminatif dirugikan seiring kerugian Pemohon dalam bentuk hak normatif uang pesangon, uang penghargaan, uang penggantian hak setelah di-PHK sebesar Rp. 22.895.111,00 sebagai akibat yang ditimbulkan oleh berlakunya Pasal 96 UU Nomor13 Tahun 2003 yang dimohonkan pengujian.
- e. Ada kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan, maka kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang didalilkan oleh Pemohon tidak akan atau tidak lagi terjadi;
- Bahwa UU Nomor2 Tahun 2004 menentukan sengketa hubungan industrial mengenai perselisihan PHK dan perselisihan hak dapat diselesaikan di luar dan di dalam Pengadilan Hubungan Industrial;
 - Bahwa Pemohon telah menempuh penyelesaian di luar Pengadilan Hubungan Industrial namun gagal dan untuk selanjutnya Pemohon belum melakukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial sehingga apabila Mahkamah mengabulkan permohonan Pemohon ada kemungkinan kerugian hak dan/atau

kewenangan konstitusional yang didalilkan oleh Pemohon tidak akan atau tidak lagi terjadi ketika Pemohon mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat;

3. Berdasarkan konstruksi uraian tentang kedudukan hukum Pemohon tersebut di atas maka Pemohon memiliki kepentingan serta memiliki kualifikasi kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan pengujian Pasal 96 UU Nomor 13 Tahun 2003 terhadap UUD 1945, sesuai syarat-syarat kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang terdapat dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi.

II. KETERANGAN PEMERINTAH, DPR, DAN APINDO

A. Keterangan Pemerintah

1. Bahwa keterangan Pemerintah yang menyatakan, “permohonan Pemohon kabur” merupakan keterangan yang diberikan tanpa membaca dan memperhatikan secara utuh kerugian-kerugian yang dialami dan diuraikan dalam permohonan Pemohon terkait keberlakuan pasal yang dimohonkan pengujian yang mengandung unsur kadaluwarsa selama 2 tahun, unsur kerugian, unsur hak dan/atau kewenangan yang diberikan oleh konstitusi yang sama pula terdapat dalam kasus sebagaimana Putusan Kasasi MA RI Nomor 183 K/Pdt.Sus/2012;
2. Bahwa penjelasan Pemerintah yang menyatakan, “adanya ketentuan Pasal 96 UU Nomor 13 Tahun 2003 dimaksudkan untuk memberikan suatu kepastian hukum”, menurut Pemohon, keterangan Pemerintah tersebut menjadi suatu bukti yang sangat jelas dan terang benderang bahwa ketentuan Pasal 96 yang dibentuk oleh Pemerintah bersama DPR sebagai pembentuk UU hanya mengejar kepastian hukum dan mengabaikan keadilan serta pengakuan, jaminan, dan perlindungan yang diamanatkan Konstitusi UUD 1945. Selain dari itu penjelasan Pemerintah menjadi jelas pula bahwa materi muatan ketentuan Pasal 96 yang dimohonkan pengujian ini tidak mencerminkan asas

pengayoman dan asas keadilan sebagaimana asas-asas yang terdapat dalam Pasal 6 UU Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;

3. Bahwa penjelasan Pemerintah terhadap Pasal 96 yang dimohonkan pengujian dengan mengutip ketentuan Pasal 1946, 1968, 1969, dan 1971 KUHPer, menurut Pemohon, pasal-pasal tersebut yang dimaksud oleh Pemerintah memuat ketentuan daluarsa terhadap upah dan/atau jasa dan/atau honorarium “yang timbul pada saat berlangsungnya hubungan kerja yang lahir dari suatu perikatan di mana perikatan tersebut melahirkan hak dan kewajiban secara timbal balik di antara para pihak” atau dengan kata lain, pasal-pasal tersebut di atas yang dimaksudkan oleh Pemerintah dalam penjelasannya adalah pasal-pasal yang memuat daluarsa tentang perbuatan-perbuatan yang murni tergolong prestasi dan wanprestasi. Sedangkan tuntutan Pemohon atas pembayaran uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak setelah di-PHK atau setelah berakhirnya hubungan kerja merupakan ketentuan Undang-Undang yang diatur di dalam Pasal 156 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4) UU Nomor 13 Tahun 2003 yang mewajibkan majikan/pengusaha/perusahaan untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak dalam hal melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di mana pelanggaran terhadap ketentuan ini tergolong perbuatan melawan hukum. Dan untuk Perjanjian Kerja Waktu Tak Tentu (PKWTT) pada umumnya terhadap ketentuan Pasal 156 tersebut menjadi keharusan untuk menyesuaikan berdasarkan ketentuan Pasal 1320 KUHPer tentang syarat-syarat sahnya suatu perjanjian. Oleh karena itu keterangan/penjelasan Pemerintah dapat dinyatakan kabur dan/atau tidak ada hubungannya dengan permohonan Pemohon dan layak untuk dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);
4. Bahwa Pemerintah dalam keterangannya yang diberikan di depan persidangan Mahkamah tidak terdapat alasan-alasan yang kuat yang menyangkal hal-hal yang didalilkan Pemohon mengenai ketiadaan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang tidak adil, perlakuan yang tidak sama, tidak mendapat imbalan dan

perlakuan yang adil serta perlakuan diskriminatif yang dialami Pemohon atas berlakunya ketentuan Pasal 96 yang dimohonkan pengujian. Dengan demikian Pemerintah mengakui dan menerima hal-hal yang didalilkan oleh Pemohon atas keberlakuan Pasal 96 yang dimohonkan pengujian. Oleh karena itu layak untuk dinyatakan ketentuan Pasal 96 UU Nomor 13 Tahun 2003 bertentangan dengan UUD 1945.

B. Keterangan Dewan Perwakilan Rakyat

1. DPR dalam keterangannya menyatakan bahwa pembentukan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu upaya negara dalam mewujudkan tujuan nasional Indonesia sebagaimana tercantum di dalam Pembukaan UUD 1945. Menurut Pemohon, DPR tidak dapat menjelaskan tujuan nasional yang dimaksudnya. Namun demikian, di dalam Pembukaan UUD 1945 alinea ke-4 dapat kita temui tujuan nasional yang menekankan pada 3 aspek yaitu aspek kesejahteraan, adil, dan makmur;

Kamus Besar Bahasa Indonesia memberikan definisi sebagai berikut: **Sejahtera** yaitu aman sentosa atau terlepas dari segala macam gangguan, **adil** yaitu sama berat; tidak berat sebelah; tidak memihak, dan **makmur** yaitu banyak hasil; serba kecukupan; tidak kekurangan;

Apabila ketentuan Pasal 96 yang dimohonkan pengujian dihubungkan dengan terminologi kata adil dan makmur yang tertuang di dalam Pembukaan UUD 1945, terjadi kontra atau disharmonisasi Pasal 96 UU 13 Tahun 2003 terhadap Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Dengan demikian tujuan nasional yang dimaksudkan oleh DPR di dalam penjelasannya mengandung makna secara tidak langsung DPR mengakui bahwa ketentuan Pasal 96 bertentangan dengan UUD 1945. Dalam keadaan yang sudah sangat jelas terjadi disharmonisasi UU terhadap UUD 1945 merupakan kewenangan Mahkamah Konstitusi untuk memeriksa dan memutus perkara yang dimohonkan pengujian;

2. Bahwa DPR di dalam keterangannya menyatakan bahwa Pasal 1 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, pengertian telah memberi definisi upah yaitu hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai

imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan. Selain itu, DPR di dalam keterangannya menyatakan bahwa sebagai perbandingan perlu juga melihat ketentuan Pasal 1946, 1968, 1969 KUHPer. Menurut Pemohon, pasal-pasal tersebut yang dimaksud oleh DPR memuat ketentuan daluarsa terhadap upah dan/atau jasa dan/atau honorarium “yang timbul pada saat berlangsungnya hubungan kerja yang lahir dari suatu perikatan di mana perikatan tersebut melahirkan hak dan kewajiban secara timbal balik di antara para pihak” atau dengan kata lain pasal-pasal tersebut di atas yang dimaksudkan oleh DPR dalam penjelasannya adalah pasal-pasal yang memuat daluarsa tentang perbuatan-perbuatan yang murni tergolong prestasi dan wanprestasi. Sedangkan tuntutan Pemohon atas pembayaran uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak setelah di-PHK atau setelah berakhirnya hubungan kerja merupakan ketentuan undang-undang yang diatur di dalam Pasal 156 ayat (1), (2), (3), (4) UU Nomor 13 Tahun 2003 yang mewajibkan majikan/pengusaha/perusahaan untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak dalam hal melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) di mana pengingkaran terhadap ketentuan ini tergolong perbuatan melawan hukum. Dan untuk perjanjian kerja waktu tak tentu (PKWTT) pada umumnya menjadi suatu keharusan untuk menyesuaikan dengan ketentuan Pasal 156 UU 13 Tahun 2003 berdasarkan ketentuan Pasal 1320 KUHPer tentang syarat-syarat sahny suatu perjanjian. Oleh karena itu keterangan/penjelasan DPR dapat dinyatakan tidak ada hubungannya dengan permohonan pemohon atau kabur dan layak untuk dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

3. DPR di dalam keterangannya menyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum, dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah. Menurut Pemohon, keterangan DPR sebagaimana disebutkan di atas apabila dihubungkan dengan Pasal 96 yang

dimohonkan pengujian dengan melihat kedudukan pekerja/buruh yang lemah dan berada di bawah pengusaha/perusahaan, dapat dimaknai bahwa dalam keadaan demikian sebagaimana keterangan DPR, Konstitusi UUD1945 boleh dilanggar. Tentu saja hal ini merupakan suatu pelecehan terhadap UUD 1945. Kalau sudah demikian di manakah supremasi hukum itu? Di samping itu juga hukum bukan lagi menjadi panglima melainkan kepentingan menggeser hukum dan menjadi panglima. Dalam keadaan ini Pemohon menyerahkan sepenuhnya kepada Mahkamah untuk menilai apakah konstitusi perlu dipertahankan dan ditegakan atau dibiarkan dilecehkan;

4. Penjelasan DPR bahwa ketentuan norma yang mengatur kadaluwarsa menurut DPR adalah merupakan suatu norma yang sudah lazim untuk menciptakan adanya kepastian hukum bagi pelaksanaan hak dan kewajiban seseorang. Menurut Pemohon, keterangan DPR tersebut menjadi suatu bukti yang sangat jelas dan terang benderang bahwa ketentuan/norma yang dibentuk oleh DPR bersama Pemerintah sebagai pembentuk UU hanya mengejar kepastian hukum dan mengabaikan keadilan serta pengakuan, jaminan, dan perlindungan yang diamanatkan konstitusi UUD 1945. Selain dari itu penjelasan DPR menjadi jelas pula bahwa materi muatan ketentuan Pasal 96 yang dimohonkan pengujian ini tidak mencerminkan asas pengayoman dan asas keadilan sebagaimana asas-asas yang terdapat dalam Pasal 6 UU Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;
5. Keterangan DPR yang mana di dalam penjelasannya mengambil contoh Pasal 55 UU Nomor 5 Tahun 1986 tentang PTUN yang menyebutkan gugatan dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 90 hari terhitung sejak saat diterimanya. Menurut Pemohon, contoh tersebut di atas tidak dapat dihubungkan dan dipersamakan dengan ketentuan Pasal 156 UU 13 Tahun 2003 yang mengatur pembayaran uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak setelah Pemohon di-PHK yang hapus dengan keberlakuan Pasal 96 yang dimohonkan pengujian oleh karena ketentuan Pasal 156 merupakan hak dalam bentuk uang yang berkaitan langsung dengan

kehidupan dan penghidupan Pemohon dalam mencukupi kebutuhan sehari-hari yang asasi seperti makanan, minuman, pakaian, dan tempat tinggal. Oleh karena itu penjelasan DPR dalam keterangannya di depan sidang Mahkamah dinyatakan kabur dan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).

C. Keterangan APINDO

Terkait keterangan APINDO. Menurut Pemohon, keterangan APINDO tersebut merupakan keterangan yang sangat subjektif yaitu hanya melihat dari kaca mata kepentingan Pengusaha/Perusahaan yang memiliki *power* dalam hal finansial dan tidak disertai/tidak terdapat alasan-alasan yang dapat menyangkal hak dan/atau kewenangan konsitusional Pemohon yang hilang atau dirugikan dengan keberlakuan Pasal 96 yang dimohonkan pengujian. Oleh karena itu, untuk menjunjung tinggi dengan menegakan, melindungi, memajukan, dan memenuhi hak asasi manusia yang tertuang dalam UUD 1945, Pemohon memohon kepada yang Mulia para Majelis Hakim Mahkamah untuk menilai keterangan APINDO;

Dari seluruh uraian kesimpulan tersebut di atas, pokok kesimpulan Pemohon sebagai berikut:

1. Ketentuan Pasal 96 UU Nomor 13 Tahun 2003 yang dimohonkan pengujian mengandung pelecehan, inkonsistensi, dan disharmonisasi terhadap ketentuan UUD 1945 khususnya ketentuan Pasal 28D ayat (1), ayat (2), dan Pasal 28I ayat (2), yang memuat hak-hak konsitusional Pemohon dan karenanya layak untuk dinyatakan ketentuan Pasal 96 UU 13 Tahun 2003 bertentangan dengan UUD 1945;
2. Keterangan Pemerintah, Dewan Perwakilan Rakyat, dan APINDO sebagaimana diuraikan tersebut di atas tidak terdapat hubungan dengan dalil-dalil Pemohon mengenai ketentuan Pasal 96 yang dimohonkan pengujian atau dapat dinyatakan kabur dan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).

Berdasarkan seluruh uraian kesimpulan tersebut di atas mohon kepada Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi untuk menerima dan mengabulkan permohonan Pemohon seluruhnya serta berkenan mengeluarkan putusan sebagai berikut:

1. Menerima dan mengabulkan permohonan pengujian Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Menyatakan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945;
3. Menyatakan Pasal 96 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat dengan segala akibat hukumnya*;
4. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.

Atau apabila Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi berpendapat lain, mohon kiranya menjatuhkan putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

[2.7] Menimbang bahwa untuk mempersingkat uraian dalam putusan ini, segala sesuatu yang terjadi di persidangan ditunjuk dalam berita acara persidangan, dan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dengan putusan ini;

3. PERTIMBANGAN HUKUM

[3.1] Menimbang bahwa maksud dan tujuan permohonan Pemohon adalah menguji konstusionalitas Pasal 96 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 Ketenagakerjaan) yang menyatakan,

“Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.”

terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945) khususnya pasal-pasal sebagai berikut:

Pasal 28D ayat (1) : *“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.”*

Pasal 28D ayat (2) : “*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.*”

Pasal 28I ayat (2) : “*Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu.*”

[3.2] Menimbang bahwa sebelum mempertimbangkan pokok permohonan, Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Mahkamah) terlebih dahulu akan mempertimbangkan hal-hal berikut:

- a. kewenangan Mahkamah untuk mengadili permohonan *a quo*;
- b. kedudukan hukum (*legal standing*) Pemohon;

Terhadap kedua hal tersebut, Mahkamah berpendapat sebagai berikut:

Kewenangan Mahkamah

[3.3] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 24C ayat (1) UUD 1945, Pasal 10 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana 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), salah satu kewenangan konstitusional Mahkamah adalah menguji Undang-Undang terhadap UUD 1945;

[3.4] Menimbang bahwa permohonan *a quo* adalah mengenai pengujian Undang-Undang *in casu* UU Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945, sehingga Mahkamah berwenang untuk mengadili permohonan *a quo*;

Kedudukan Hukum (*Legal Standing*) Pemohon

[3.5] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 51 ayat (1) UU MK beserta Penjelasannya, yang dapat bertindak sebagai Pemohon dalam pengujian suatu Undang-Undang terhadap UUD 1945 adalah mereka yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian, 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 UUD 1945 harus menjelaskan dan membuktikan terlebih dahulu:

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

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

- a. adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
- b. hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut oleh pemohon dianggap dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;
- c. kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut harus bersifat spesifik 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 hak dan/atau kewenangan konstitusional seperti yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi;

[3.7] Menimbang bahwa Pemohon adalah warga negara Republik Indonesia berdasarkan bukti Kartu Tanda Penduduk (**bukti P-3**) serta bekerja pada PT Sandhy Putra Makmur (PT. SPM) sebagai SATPAM dan telah di-PHK sejak tanggal 2 Juli 2009 berdasarkan Surat Keterangan berakhirnya hubungan kerja Nomor 760/SEKR/01/SPM-02/VII/2009 bertanggal 2 Juli 2009 (**bukti P-4**) yang isinya menyatakan Pemohon adalah karyawan PT SPM yang bekerja sejak tanggal 15 Mei 2002 sampai dengan tanggal 30 Juni 2009. Atas PHK dimaksud, pihak PT SPM tidak/belum membayarkan kepada Pemohon uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 163 ayat (2) *juncto* Pasal 156 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) UU Ketenagakerjaan mengenai kewajiban Pengusaha/Perusahaan membayar uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak dalam hal terjadi PHK;

Setelah berjalan 3 (tiga) tahun di-PHK, 2 Juli 2009 sampai dengan 11 Juni 2012, Pemohon, secara kronologis, mengalami hal-hal sebagai berikut: Pemohon baru mengajukan tuntutan pembayaran uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak yang dimulai dari perundingan bipartit dengan pihak PT SPM pada 11 Juni 2012, dilanjutkan dengan mediasi di Kantor Suku Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Jakarta Selatan, dan akan memasuki gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), namun dengan adanya ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan *a quo*, mengakibatkan Pemohon tidak dapat melakukan tuntutan mengenai uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 163 ayat (2) *juncto* Pasal 156 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) UU Ketenagakerjaan *a quo*. Oleh karenanya, Pemohon sedang maupun akan mengalami/merasakan secara langsung dampak kerugian yang diakibatkan ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan *a quo*;

Bahwa di samping kerugian tersebut di atas, Pasal 96 UU Ketenagakerjaan mencerminkan diskriminasi dan perlakuan yang tidak adil terhadap Pemohon yaitu menerima upah/gaji (**bukti P-8**) dari PT SPM di bawah

standar upah minimum yang ditetapkan Gubernur Provinsi DKI Jakarta berdasarkan ketentuan Pasal 89 ayat (3) UU Ketenagakerjaan bahwa upah minimum ditetapkan oleh Gubernur, maupun ketentuan Pasal 90 UU Ketenagakerjaan yang melarang pengusaha/perusahaan membayar upah lebih rendah dari UMP yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan dan Pasal 91 UU Ketenagakerjaan yang mengatur kesepakatan antara perusahaan dengan pekerja mengenai upah tidak boleh lebih rendah dari UMP yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Dalam hal kesepakatan mengenai upah lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum dan perusahaan wajib membayar upah/gaji pekerja menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adanya Pasal 96 UU Ketenagakerjaan, menguntungkan PT SPM karena lepas dari kewajiban membayar kekurangan upah/gaji yang seharusnya dibayarkan kepada Pemohon berdasarkan ketentuan standar UMP DKI Jakarta. Di lain pihak, Pemohon, setelah di-PHK, tidak dapat menuntut. Oleh karenanya, Pemohon harus menerima dampak kerugian atas diskriminasi dan perlakuan yang tidak adil dari Pasal 96 UU Ketenagakerjaan *a quo*;

Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU MK dan syarat-syarat kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional sebagaimana diuraikan di atas, menurut Mahkamah, Pemohon memiliki hak konstitusional yang diberikan oleh UUD 1945 yang oleh Pemohon dianggap dirugikan oleh berlakunya UU Ketenagakerjaan yang dimohonkan pengujian. Kerugian hak konstitusional tersebut bersifat spesifik dan aktual yang terdapat hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian dimaksud dengan berlakunya UU Ketenagakerjaan yang dimohonkan pengujian, sehingga terdapat kemungkinan dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian hak konstitusional seperti yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi. Oleh karenanya, menurut Mahkamah, Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan *a quo*;

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

Pokok Permohonan

[3.9] Menimbang bahwa dalam permohonan *a quo*, Pemohon pada pokoknya mendalilkan bahwa Pasal 96 UU Ketenagakerjaan mengakibatkan Pemohon tidak dapat melakukan tuntutan mengenai uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 163 ayat (2) *juncto* Pasal 156 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) UU Ketenagakerjaan. Pasal 96 UU Ketenagakerjaan juga mendiskriminasi dan memperlakukan Pemohon secara tidak adil yaitu Pemohon menerima upah/gaji dari PT SPM di bawah UMP yang ditetapkan oleh Gubernur Provinsi DKI Jakarta. Pasal 96 UU Ketenagakerjaan menguntungkan PT SPM karena lepas dari kewajiban membayar kekurangan upah/gaji yang dibayarkan kepada Pemohon. Di lain pihak, Pemohon, setelah di-PHK, tidak dapat menuntut karena adanya Pasal 96 UU Ketenagakerjaan;

Oleh karenanya, dalam petitum, Pemohon pada pokoknya memohon Mahkamah untuk:

1. Menyatakan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat dengan segala akibat hukumnya;
2. Apabila Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi berpendapat dan menganggap Pasal 96 UU Ketenagakerjaan tetap mempunyai kekuatan hukum mengikat dan berlaku, mohon agar Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi dapat memberikan **tafsir konstitusional** terhadap norma yang terkandung di dalamnya demi mencegah dampak kerugian yang sedang dan akan dialami Pemohon;

Atau:

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

Pendapat Mahkamah

[3.10] Menimbang, setelah Mahkamah memeriksa dengan saksama permohonan Pemohon, keterangan Pemerintah, keterangan DPR, keterangan Pihak Terkait Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), keterangan saksi dan ahli yang diajukan oleh Pemohon, dan bukti-bukti surat/tulisan yang diajukan oleh

Pemohon, serta Kesimpulan Pemohon dan Kesimpulan Pemerintah, sebagaimana selengkapnya termuat pada bagian Duduk Perkara, Mahkamah berpendapat sebagai berikut:

[3.10.1] Bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan [vide Pasal 27 ayat (2) UUD 1945]. Pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tersebut akan terpenuhi apabila mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja [vide Pasal 28D ayat (2) UUD 1945];

Bahwa konsiderans (Menimbang) huruf d UU Ketenagakerjaan menyatakan, “... *perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha*”;

[3.10.2] Bahwa Pemohon pada pokoknya menganggap Pasal 96 UU Ketenagakerjaan telah menghalang-halangi hak konstitusionalnya untuk melakukan tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja karena adanya ketentuan kadaluwarsa yaitu penuntutan tersebut tidak dapat dilakukan setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak;

[3.10.3] Bahwa hubungan ketenagakerjaan bukan semata-mata merupakan hubungan keperdataan karena hubungan tersebut telah menyangkut kepentingan yang lebih luas (ribuan buruh) artinya kepentingan publik, bahkan kepentingan negara, sehingga terdapat perbedaan yang tipis antara kepentingan privat dan kepentingan publik yang mengharuskan adanya pengaturan dan perlindungan secara adil oleh negara;

Bahwa ketentuan kadaluwarsa adalah terkait dengan penggunaan hak untuk menggunakan upaya hukum dan kehilangan hak untuk menggunakan upaya hukum;

Bahwa contoh kadaluwarsa penggunaan hak untuk menggunakan upaya hukum adalah adanya ketentuan mengenai batas waktu pengajuan upaya hukum biasa maupun upaya hukum luar biasa dalam suatu proses pengadilan yang biasanya dihitung sejak pemberitahuan amar putusan. Adapun kepastian

hukum terkait kedaluwarsa dalam proses peradilan adalah untuk mengetahui kepastian atau kejelasan dari pelaksanaan amar putusan, atau di sisi lain, bagi kepentingan para pihak yang berperkara, kedaluwarsa merupakan kesempatan untuk melakukan atau tidak melakukan upaya hukum lanjutan;

Bahwa contoh kedaluwarsa kehilangan hak untuk menggunakan upaya hukum, misalnya, dalam hukum waris, kepemilikan hak waris hanya dapat dilepaskan apabila ada pernyataan positif dari si pemilik hak untuk melepaskan haknya. Artinya, sejak dilakukannya pernyataan pelepasan hak tersebut, maka sejak saat itu seseorang tidak memiliki upaya hukum untuk menuntut haknya. Hal yang sama juga berlaku kepada hak milik terhadap benda. Di sinilah letak kepastian hukumnya, bahwa selama tidak ada pernyataan pelepasan hak maka hak kepemilikan itu tetap melekat kepada yang bersangkutan dan negara berkewajiban untuk melindungi hak tersebut;

Bahwa hak Pemohon untuk menuntut pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja adalah hak yang timbul karena Pemohon telah melakukan pengorbanan berupa adanya *prestatie* kerja sehingga hubungan antara hak tersebut dengan Pemohon adalah sebagai pemilik hak. Sama halnya perlakuannya dengan hak kepemilikan terhadap benda yang dalam perkara *a quo*, hak kebendaan tersebut berwujud pekerjaan yang sudah dilakukan sehingga memerlukan adanya perlindungan terhadap hak tersebut selama si pemilik hak tidak menyatakan melepaskan haknya tersebut;

Bahwa upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja merupakan hak buruh yang harus dilindungi sepanjang buruh tidak melakukan perbuatan yang merugikan pemberi kerja. Oleh sebab itu upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja tidak dapat hapus karena adanya lewat waktu tertentu. Oleh karena apa yang telah diberikan oleh buruh sebagai *prestatie* harus diimbangi dengan upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja sebagai *tegen prestatie*. Upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja adalah merupakan hak milik pribadi dan tidak boleh diambil alih secara sewenang-wenang oleh siapapun, baik oleh perseorangan maupun melalui ketentuan peraturan perundang-undangan. Oleh karenanya, menurut Mahkamah, Pasal 96 UU Ketenagakerjaan terbukti bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945;

[3.11] Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan hukum di atas, Mahkamah berpendapat, permohonan Pemohon beralasan menurut hukum untuk seluruhnya.

4. KONKLUSI

Berdasarkan penilaian atas fakta dan hukum sebagaimana diuraikan di atas, Mahkamah berkesimpulan:

- [4.1]** Mahkamah berwenang untuk mengadili permohonan *a quo*;
- [4.2]** Pemohon mempunyai kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan *a quo*;
- [4.3]** Pokok permohonan Pemohon beralasan menurut hukum untuk seluruhnya;

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), serta Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5076).

5. AMAR PUTUSAN

Mengadili,

Menyatakan:

1. Mengabulkan permohonan Pemohon untuk seluruhnya;
 - 1.1. Pasal 96 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;

- 1.2. Pasal 96 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;
2. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.

Demikian diputuskan dalam Rapat Permusyawaratan Hakim oleh sembilan Hakim Konstitusi yaitu Moh. Mahfud MD., selaku Ketua merangkap Anggota, Achmad Sodiki, Harjono, Ahmad Fadlil Sumadi, M. Akil Mochtar, Hamdan Zoelva, Muhammad Alim, Maria Farida Indrati, dan Anwar Usman, masing-masing sebagai Anggota, pada hari **Selasa**, tanggal **dua puluh enam**, bulan **Maret**, tahun **dua ribu tiga belas**, yang diucapkan dalam sidang pleno Mahkamah Konstitusi terbuka untuk umum pada hari **Kamis**, tanggal **sembilan belas**, bulan **September**, tahun **dua ribu tiga belas**, selesai diucapkan **pukul 11.17 WIB**, oleh sembilan Hakim Konstitusi yaitu M. Akil Mochtar, selaku Ketua merangkap Anggota, Hamdan Zoelva, Harjono, Ahmad Fadlil Sumadi, Muhammad Alim, Arief Hidayat, Maria Farida Indrati, Anwar Usman, dan Patrialis Akbar, masing-masing sebagai Anggota, dengan didampingi oleh Wiwik Budi Wasito sebagai Panitera Pengganti, serta dihadiri oleh Pemohon, Pemerintah atau yang mewakili, dan Dewan Perwakilan Rakyat atau yang mewakili. Terhadap putusan Mahkamah ini, terdapat seorang Hakim Konstitusi yang memiliki pendapat berbeda (*dissenting opinion*).

KETUA,

ttd.

M. Akil Mochtar

ANGGOTA-ANGGOTA,

ttd.

Hamdan Zoelva

ttd.

Harjono

ttd.

Ahmad Fadlil Sumadi

ttd.

Arief Hidayat

ttd.

Anwar Usman

ttd.

Muhammad Alim

ttd.

Maria Farida Indrati

ttd.

Patrialis Akbar

6. PENDAPAT BERBEDA (*DISSENTING OPINION*)

Terhadap Putusan Mahkamah ini, Hakim Konstitusi Hamdan Zoelva memiliki pendapat berbeda (*dissenting opinion*), sebagai berikut:

Pokok permohonan Pemohon dalam permohonan *a quo* adalah hilangnya hak Pemohon untuk menuntut pembayaran uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 163 ayat (2) *juncto* Pasal 156 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) UU Ketenagakerjaan, karena adanya ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan yang membatasi hak untuk menuntut pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja sampai dengan 2 (dua) tahun setelah timbulnya hak;

Menurut saya, pembatasan hak untuk menuntut karena lewatnya waktu (kedaluwarsa) adalah lazim dalam sistem hukum Indonesia baik dalam sistem hukum perdata maupun dalam sistem hukum pidana Indonesia. Dalam hukum perdata, misalnya diatur dalam Pasal 1967 sampai dengan Pasal 1977 KUH Perdata, khusus mengenai perburuhan diatur dalam Pasal 1968, Pasal 1969, dan Pasal 1971 KUH Perdata, yaitu batas kedaluwarsa untuk menuntut hak upah bagi buruh atau pekerja atau tukang. Dalam hukum pidana, misalnya yang diatur dalam Pasal 78 ayat (1) angka ke-1, angka ke-2, angka ke-3 dan angka ke-4, serta ayat (2) KUH Pidana, yaitu batas kedaluwarsa untuk menuntut pidana. Sampai batas kapan masa kedaluwarsa untuk mengajukan tuntutan, hal itu adalah kewenangan konstitusional pembentuk undang-undang untuk

menentukannya, sepanjang tidak melampaui wewenang serta tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip konstitusi. Penentuan masa kedaluwarsa sangat diperlukan untuk memberikan jaminan kepastian hukum baik bagi yang menuntut haknya maupun pihak yang akan dituntut memenuhi kewajibannya. Menurut saya, hukum ketenagakerjaan tidak saja melindungi pekerja, tetapi juga melindungi baik pihak pengusaha maupun melindungi kepentingan keberlanjutan dunia usaha itu sendiri. Pengusaha dan dunia usaha adalah tempat bagi pekerja/buruh untuk bekerja mencari nafkah bagi kelangsungan hidupnya. Terganggunya pertumbuhan dan perkembangan dunia usaha atau matinya usaha juga akan mempengaruhi kondisi kehidupan pekerja atau buruh yang bekerja pada perusahaan. Jangka waktu 2 (dua) tahun sebagaimana ditentukan dalam Pasal 96 UU Ketenagakerjaan adalah jangka waktu yang wajar bahkan lebih dari cukup bagi pekerja/buruh untuk mengambil keputusan untuk menuntut pengusaha memenuhi pembayaran hak-haknya sebagai pekerja/buruh. Tidak adanya masa kedaluwarsa dalam mengajukan tuntutan khususnya dalam hubungan kerja mengakibatkan hilangnya kepastian hukum bagi pengusaha sampai kapan akan menghadapi tuntutan hak dari pekerjanya yang juga dapat mengganggu kelangsungan usahanya. Tentu, tidak akan mengganggu jalannya perusahaan kalau hanya untuk satu dua kasus saja, tetapi jika menyangkut ribuan kasus, ketidakpastian adanya tuntutan hak pekerja/buruh pasti akan mengganggu jalannya perusahaan. Dengan tidak berlakunya Pasal 96 UU Ketenagakerjaan berdasarkan putusan Mahkamah dalam perkara *a quo*, akan menimbulkan ketidakpastian hukum yang justru tidak sesuai dengan prinsip-prinsip yang diamanatkan oleh konstitusi yang menghendaki adanya kepastian hukum;

Pada sisi lain, saya pun dapat memahami ketidakadilan yang dialami Pemohon dalam kasus yang dihadapinya, yang disebabkan oleh keengganan pengusaha untuk memenuhi hak-hak Pemohon atas segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja dengan pengusaha dengan alasan lewatnya waktu untuk menuntut (kedaluwarsa). Dalam kasus yang dihadapi Pemohon, nampak jelas bahwa pengusaha memang tidak memiliki itikad baik untuk membayar hak-hak pekerja termasuk hak yang timbul terkait dengan pemutusan hubungan kerja, karena posisi Pemohon diambangkan oleh Pengusaha sampai batas waktu lebih dari dua tahun. Menurut saya, untuk memberikan kepastian hukum

yang adil, seharusnya Mahkamah tidak menyatakan ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan karenanya tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara keseluruhan karena hal itu akan menimbulkan ketidakpastian hukum baru dalam hukum ketenagakerjaan, sehingga tidak menyelesaikan masalah. Seharusnya untuk memberikan keadilan dalam kasus seperti yang dihadapi Pemohon, Mahkamah hanya mengabulkan permohonan Pemohon dengan menentukan syarat keberlakuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan, yaitu **bertentangan dengan konstitusi sepanjang tidak dikecualikan bagi pengusaha yang tidak membayar seluruh hak pekerjaanya karena itikad buruk**. Dengan adanya persyaratan yang demikian, bagi pekerja yang mengajukan tuntutan hak setelah lewatnya masa kedaluwarsa 2 (dua) tahun tetap dibenarkan untuk menuntut sepanjang dibuktikan lewatnya waktu tersebut karena adanya itikad buruk dari pengusaha yang sengaja mengundur-undur waktu dan enggan membayar hak-hak pekerjaanya.

PANITERA PENGANTI,

ttd.

Wiwik Budi Wasito

**PUTUSAN
82/PUU-X/2012**



PUTUSAN
Nomor 82/PUU-X/2012

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 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang diajukan oleh:

- [1.2]**
1. Nama : **M. Komarudin**
Pekerjaan : Buruh (Ketua Umum Federasi Ikatan Serikat Buruh Indonesia)
Alamat : Koleang RT 06, RW 01, Desa Koleang, Kecamatan Jasinga, Kabupaten Bogor
Selanjutnya disebut ----- **Pemohon I;**
2. Nama : **Susi Sartika**
Pekerjaan : Buruh (Sekretaris Jenderal Federasi Ikatan Serikat Buruh Indonesia)
Alamat : Jalan Raya Jonggol RT 003 RW 03 Kelurahan Cileungsi Kidul, Kecamatan Cileungsi, Kabupaten Bogor
Selanjutnya disebut ----- **Pemohon II;**
3. Nama : **Yulianti**
Pekerjaan : Staff PT. Megahbuana Citramasindo
Alamat : Jalan Kalibaru Barat IV RT 011, RW 07 Nomor 47 Kelurahan Kalibaru, Kecamatan Cilincing, Jakarta Utara
Selanjutnya disebut ----- **Pemohon III;**

Dalam hal ini berdasarkan Surat Kuasa Khusus bertanggal 10 September 2012 memberi kuasa kepada **Dr. Andi Muhammad Asrun, S.H., M.H., Nurul Anifah,**

S.H., dan M. Jodi Santoso, S.H., Advokat dan Asisten Advokat yang tergabung pada “Muhammad Asrun and Partners Law Firm” beralamat kantor di Gedung Guru Jalan Tanah Abang III Nomor 24 Jakarta Pusat, bertindak untuk dan atas nama pemberi kuasa;

Selanjutnya disebut sebagai ----- **para Pemohon**;

- [1.3]** Membaca permohonan para Pemohon;
Mendengar keterangan para Pemohon;
Memeriksa bukti-bukti para Pemohon;

2. DUDUK PERKARA

[2.1] Menimbang bahwa para Pemohon telah mengajukan permohonan dengan surat permohonan bertanggal 10 Agustus 2012, yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Kepaniteraan Mahkamah) pada hari Senin tanggal 13 Agustus 2012 berdasarkan Akta Penerimaan Berkas Permohonan Nomor 300/PAN.MK/2012 dan dicatat dalam Buku Registrasi Perkara Konstitusi dengan Nomor 82/PUU-X/2012 pada hari Rabu tanggal 29 Agustus 2012, yang telah diperbaiki dan diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 19 September 2012, yang pada pokoknya menguraikan hal-hal sebagai berikut:

I. KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI

I.1. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 24 ayat (2) UUD 1945, berbunyi:

“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”.

I.2. Bahwa ketentuan Pasal 24C ayat (1) UUD 1945, menyatakan:

“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”.

- I.3. Bahwa ketentuan 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, selanjutnya disebut UU 24/2003, **Bukti P-3**], sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5226, selanjutnya disebut UU 8/2011, **Bukti P-4**), yang berbunyi:

“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; (2) memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; (3) memutus pembubaran partai politik. dan (4) memutus perselisihan tentang hasil pemilihan umum”.

- I.4. Bahwa oleh karena objek permohonan pengujian ini adalah muatan materi Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, maka Mahkamah Konstitusi berwenang memeriksa dan mengadili pengujian atas Undang-Undang *a quo* terhadap UUD 1945.

II. KEDUDUKAN HUKUM (*LEGAL STANDING*) PEMOHON

- II.1. Bahwa sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 51 ayat (1) UU 8/2011 menyatakan: *“Pemohon adalah pihak yang dan/atau kewajiban konstitusionalnya dirugikan dengan berlakunya Undang-undang, yaitu: (a) perorangan Warga Negara Indonesia; (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; (d) Lembaga Negara”.*
- II.2. Bahwa para Pemohon yang terdiri dari serikat pekerja/buruh yang tugas dan perannya adalah melaksanakan kegiatan-kegiatan perlindungan, pembelaan serta penegakkan hak-hak konstitusional buruh di Indonesia sebagaimana termuat dalam Anggaran Dasar [**Bukti P-5**], dan juga terdiri dari perseorangan yang bekerja sebagai pekerja/buruh yang tidak

diikutsertakan menjadi peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja oleh pemberi kerja tempatnya bekerja, maka berdasarkan ketentuan Pasal 28C ayat (2) dan Pasal 28E ayat (3) UUD 1945 serta Pasal 51 ayat (1) UU 8/2011, para Pemohon mempunyai kedudukan sebagai Pemohon dalam pengujian Undang-Undang *a quo*.

II.3. Bahwa selain itu, Mahkamah Konstitusi telah memberikan pengertian dan batasan kumulatif tentang kerugian hak konstitusional yang timbul karena berlakunya suatu Undang-Undang, yang diatur dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005 bertanggal 31 Mei 2005, yang harus memenuhi 5 (lima) syarat yaitu:

- a. adanya hak konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
- b. bahwa hak konstitusional Pemohon tersebut dianggap oleh Pemohon telah dirugikan oleh suatu Undang-Undang yang diuji;
- c. bahwa 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;
- e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak terjadi lagi;

II.4. *Bahwa* berdasarkan Pasal 28H ayat (3) UUD 1945, menyatakan:

“Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat”.

Penyelenggaraan jaminan sosial bagi tenaga kerja telah diatur dalam beberapa ketentuan perundang-undangan, diantaranya oleh Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU 24/2011), yang mengatur tata cara kepesertaan untuk menjadi peserta jaminan sosial yang hanya dapat didaftarkan oleh pemberi kerja.

Ketentuan yang hanya memberikan kewenangan kepada pemberi kerja untuk dapat mendaftarkan tenaga kerjanya menjadi peserta jaminan sosial, telah membatasi hak konstitusional anggota para Pemohon serta pekerja/buruh pada umumnya atas hak jaminan sosial, karena pemberi kerja banyak yang dengan sengaja tidak mendaftarkan pekerja/buruhnya menjadi peserta jaminan sosial, sehingga anggota para Pemohon maupun

pekerja/buruh yang tidak didaftarkan menjadi peserta jaminan sosial akan kehilangan perlindungan atas kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia sebagai manfaat dari program jaminan sosial.

Apabila permohonan para Pemohon dikabulkan, maka pekerja/buruh yang menjadi anggota para Pemohon atau bukan, dan nyata-nyata belum didaftarkan menjadi peserta jaminan sosial karena pemberi kerja atau perusahaan yang tidak bersedia mendaftarkan pekerja/buruhnya ke dalam program jaminan sosial, maka pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mendaftarkan dirinya menjadi peserta jaminan sosial, sehingga dapat dipastikan pekerja/buruh akan mendapatkan hak atas jaminan sosial, diantaranya perlindungan atas kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia sebagai manfaat dari program jaminan sosial.

- II.5. Bahwa selain berdasarkan uraian dalam paragraf II.2. dan paragraf II.4. tersebut di atas, dalam hal kedudukan hukum (*legal standing*) para Pemohon yang juga sama dengan Pemohon dalam Perkara Nomor 70/PUU-IX/2011, Mahkamah Konstitusi dalam Putusannya Nomor 70/PUU-IX/2011 tertanggal 8 Agustus 2012, dalam pertimbangannya pada paragraf **[3.9]** halaman 38, menyatakan para Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) dalam mengajukan permohonan pengujian Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3468, selanjutnya disebut UU 3/1992), **[Bukti P-6]**, yang berbunyi: *“Program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang ini”*, dan Pasal 13 ayat (1) Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456, selanjutnya disebut UU 40/2004), **[Bukti P-7]** yang berbunyi: *“Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti”*. Ketentuan Pasal 13 ayat (1) UU 40/2004 mempunyai anak kalimat yang serupa dengan ketentuan Pasal 15

ayat (1) UU 24/2011, yang pernah diperiksa dan diadili Mahkamah Konstitusi dalam Perkara Nomor 70/PUU-IX/2011 yang terdaftar di Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi No. 337/PAN.MK/IX/2011 tanggal 27 September 2011 yang sudah diputus tanggal 8 Agustus 2012.

II.6. Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, bahwa para Pemohon [Bukti P-8, Bukti P-9, dan Bukti P-10] memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) sebagai Pemohon dalam permohonan pengujian Undang-Undang *a quo* terhadap UUD 1945.

III. ALASAN PERMOHONAN PENGUJIAN UNDANG-UNDANG

III.1. Bahwa jaminan sosial merupakan hak setiap orang tanpa terkecuali, termasuk pekerja/buruh sebagaimana ketentuan Pasal 28H ayat (3) UUD 1945, yang berbunyi: "Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat", yang kemudian dituangkan dalam Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia Nomor X/MPR/2001, yang menugaskan Presiden untuk membentuk Sistem Jaminan Sosial Nasional dalam rangka memberikan perlindungan sosial yang menyeluruh dan terpadu.

III.2. Bahwa pada tanggal 25 November 2011, Pemerintah mengesahkan UU 24/2011, untuk memberikan perlindungan kepada setiap pekerja/buruh sebagai hak setiap orang tanpa terkecuali. Namun, hak pekerja/buruh untuk mendapatkan jaminan sosial yang memberikan perlindungan atas kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia, hanya didapatkan apabila pemberi kerja, mendaftarkan pekerja/buruh tersebut ke Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 15 ayat (1) UU 24/2011, yang berbunyi: "*Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaanya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti*".

III.3. Bahwa telah menjadi hak dasar bagi setiap orang untuk mendapatkan jaminan sosial sebagaimana amanat ketentuan Pasal 28H ayat (3) UUD 1945, tanpa terkecuali termasuk setiap masing-masing pekerja/buruh. Namun hak pekerja/buruh untuk mendapatkan jaminan sosial, dengan manfaat atas jaminan kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan

meninggal dunia hanya dapat terwujud apabila pemberi kerja mendaftarkan pekerja/buruh tersebut ke Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

- III.4. Bahwa hak atas jaminan sosial merupakan milik setiap orang, sebagaimana ketentuan Pasal 28H ayat (3) UUD 1945, yang berbunyi: *“Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat”*.
- III.5. Bahwa para Pemohon dalam perkara *a quo*, dan juga Pemohon dalam Perkara Nomor 70/PUU-IX/2011 yang didaftarkan pada tanggal 27 September 2011, telah mengajukan pengujian terhadap Pasal 13 ayat (1) UU 40/2004, yang menyatakan: *“Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti”*.

Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi dalam Perkara Nomor 70/PUU-IX/2011 tertanggal 8 Agustus 2012 [Bukti P-11], yang amar pertimbangannya pada paragraf [3.12] sampai dengan paragraf [3.13], menyatakan: [3.12] Menimbang bahwa para Pemohon mendalilkan, ketentuan Pasal 4 ayat (1) UU Jamsostek telah merugikan hak konstitusional para Pemohon, karena perlindungan atas kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia hanya dapat diperoleh apabila pengusaha tempat pekerja/buruh bekerja mendaftarkan pekerja/buruh tersebut ke badan penyelenggara yaitu PT. Jamsostek sebagaimana diatur dalam Pasal 4 ayat (1) UU Jamsostek, sedangkan kewajiban pemberi kerja untuk secara bertahap wajib mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) UU SJSN demi memenuhi hak konstitusionalitas yang dijamin dalam Pasal 28H ayat (3) UUD 1945 yang menyatakan, *“Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat”*, tidak terlaksana karena apabila pemberi kerja tidak mendaftarkan pekerjanya, maka pekerja tidak mendapatkan perlindungan sehingga menurut para Pemohon, Pasal 4 ayat (1) UU Jamsostek dan Pasal 13 ayat (1) UU SJSN bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang tidak ditafsirkan,

“Program jaminan sosial merupakan hak setiap pekerja/buruh, yang kepesertaannya sebagai peserta jaminan sosial bersifat wajib yang didaftarkan ke Badan Penyelenggara Jaminan Sosial oleh pemberi kerja atau perusahaan maupun oleh pekerja atau buruh itu sendiri yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku”;

[3.13] Menimbang bahwa menurut Mahkamah Pasal 4 ayat (1) UU Jamsostek yang menyatakan, *“Program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Undang-Undang ini”*, dan Pasal 13 ayat (1) UU SJSN yang menyatakan, *“Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti”*, bertentangan dengan Pasal 28H ayat (3) UUD 1945 yang menyatakan, *“Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat”*. Kedua ketentuan tersebut meskipun sudah secara tegas membebaskan kewajiban kepada perusahaan dan pemberi kerja untuk mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti, akan tetapi belum menjamin adanya hak pekerja atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat. Apabila perusahaan atau pemberi kerja tidak mendaftarkan diri dan tidak pula mendaftarkan pekerjanya untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja kepada penyelenggara sistem jaminan sosial, dengan memenuhi kewajiban membayar iurannya, maka pekerja tidak akan mendapatkan hak-haknya yang dijamin dalam UUD 1945 tersebut. Oleh karena Undang-Undang hanya memberikan kewajiban kepada perusahaan atau pemberi kerja untuk mendaftarkan diri dan pekerjanya, padahal pada kenyataannya, walaupun Undang-Undang tersebut memberikan sanksi pidana, masih banyak perusahaan yang enggan melakukannya maka banyak pula pekerja yang kehilangan hak-haknya atas jaminan sosial yang dilindungi konstitusi. Hal tersebut

bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan, *“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”*; Walaupun ada sanksi pidana atas kelalaian perusahaan atau pemberi kerja mendaftarkan keikutsertaan pekerjanya dalam jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) atau penyelenggara Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) akan tetapi hal tersebut hanya untuk memberi sanksi pidana bagi perusahaan atau pemberi kerja, sedangkan hak-hak pekerja atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat, belum diperoleh. Terlebih lagi, untuk perlindungan, pemajuan, dan penegakan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama Pemerintah [vide Pasal 28I ayat (4) UUD 1945] maka sudah seharusnya negara melalui peraturan perundang-undangan memberikan jaminan ditegakkannya kewajiban tersebut sehingga hak-hak pekerja dapat terpenuhi;

Berdasarkan pertimbangan hukum tersebut, Mahkamah Konstitusi dalam Perkara Nomor 70/PUU-IX/2011 tertanggal 8 Agustus 2012, memutuskan:

Menyatakan:

- Mengabulkan permohonan para Pemohon untuk seluruhnya;
- Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3468) yang menyatakan, *“Program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang ini”* bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 jika dimaknai meniadakan hak pekerja untuk mendaftarkan diri sebagai peserta program jaminan sosial atas tanggungan perusahaan apabila perusahaan telah nyata-nyata tidak mendaftarkan pekerjanya pada penyelenggara jaminan sosial;
- Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3468)

yang menyatakan, *“Program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang ini”* tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat jika dimaknai meniadakan hak pekerja untuk mendaftarkan diri sebagai peserta program jaminan sosial atas tanggungan perusahaan apabila perusahaan telah nyata-nyata tidak mendaftarkannya pada penyelenggara jaminan sosial;

- Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3468) selengkapnya harus dibaca, *“Program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang ini dan pekerja berhak mendaftarkan diri sebagai peserta program jaminan sosial atas tanggungan perusahaan apabila perusahaan telah nyata-nyata tidak mendaftarkannya pada penyelenggara jaminan sosial”*;
- Pasal 13 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456) yang menyatakan, *“Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti”* bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 jika dimaknai meniadakan hak pekerja untuk mendaftarkan diri sebagai peserta program jaminan sosial atas tanggungan pemberi kerja apabila pemberi kerja telah nyata-nyata tidak mendaftarkan pekerjanya pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial;
- Pasal 13 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456) yang menyatakan, *“Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan*

Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti” tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat jika dimaknai meniadakan hak pekerja untuk mendaftarkan diri sebagai peserta program jaminan sosial atas tanggungan pemberi kerja apabila pemberi kerja telah nyata-nyata tidak mendaftarkan pekerjanya pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial;

- Pasal 13 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456) selengkapnya harus dibaca, *“Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti dan pekerja berhak untuk mendaftarkan diri sebagai peserta program jaminan sosial atas tanggungan pemberi kerja apabila pemberi kerja telah nyata-nyata tidak mendaftarkan pekerjanya pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial”*;
 - Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya;
- III.6. Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, maka muatan materi dalam ketentuan Pasal 15 ayat (1) UU 24/2011 yang mempunyai frasa sama dengan Pasal 13 ayat (1) UU 40/2004 yang telah dinyatakan *konstitusional bersyarat*, maka Para Pemohon memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Konstitusi untuk menyatakan Pasal 15 ayat (1) UU 24/2011 haruslah juga dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat jika dimaknai meniadakan hak pekerja untuk mendaftarkan diri sebagai peserta program jaminan sosial atas tanggungan pemberi kerja apabila pemberi kerja telah nyata-nyata tidak mendaftarkan pekerjanya pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sehingga Pasal 15 ayat (1) UU 24/2011 selengkapnya harus dibaca menjadi, *“Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti dan pekerja berhak untuk mendaftarkan diri sebagai peserta program jaminan sosial atas tanggungan*

pemberi kerja apabila pemberi kerja telah nyata-nyata tidak mendaftarkan pekerjanya pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial”.

IV. PETITUM

Berdasarkan seluruh uraian dan alasan-alasan yang sudah berdasarkan hukum dan didukung oleh alat-alat bukti yang disampaikan ke Mahkamah Konstitusi, para Pemohon memohon kiranya Yang Mulia Hakim Konstitusi pada Mahkamah Konstitusi berkenan memutus:

1. Menerima dan mengabulkan permohonan para Pemohon untuk seluruhnya.
2. Menyatakan Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5256) yang menyatakan, *“Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti”* bertentangan dengan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, jika dimaknai meniadakan hak pekerja/buruh untuk mendaftarkan diri sebagai peserta program jaminan sosial atas tanggungan pemberi kerja apabila pemberi kerja telah nyata-nyata tidak mendaftarkan pekerjanya pada penyelenggara jaminan sosial.
3. Menyatakan Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5256) yang menyatakan, *“Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti”* dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, jika dimaknai meniadakan hak pekerja/buruh untuk mendaftarkan diri sebagai peserta program jaminan sosial atas tanggungan pemberi kerja apabila pemberi kerja telah nyata-nyata tidak mendaftarkan pekerjanya pada penyelenggara jaminan sosial.
4. Menyatakan Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5256) selengkapnya harus dibaca, *“Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan*

Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti dan pekerja berhak untuk mendaftarkan diri sebagai peserta program jaminan sosial atas tanggungan pemberi kerja apabila pemberi kerja telah nyata-nyata tidak mendaftarkan pekerjanya pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial”.

5. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya. *Atau* apabila Majelis Hakim Konstitusi berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya.

[2.2] Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalilnya, para Pemohon telah mengajukan alat bukti surat/tulisan yang diberi tanda Bukti P-1 sampai dengan Bukti P-12, sebagai berikut:

- 1 Bukti P-1: Fotokopi Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial;
- 2 Bukti P-2: Fotokopi Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 3 Bukti P-3: Fotokopi Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi;
- 4 Bukti P-4: Fotokopi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi;
- 5 Bukti P-5: Fotokopi Anggaran Dasar Federasi Ikatan Serikat Buruh Indonesia (FISBI);
- 6 Bukti P-6: Fotokopi Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
- 7 Bukti P-7: Fotokopi Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional;
- 8 Bukti P-8: Fotokopi Kartu Tanda Penduduk (KTP) atas nama M. Komarudin;
- 9 Bukti P-9: Fotokopi Kartu Tanda Penduduk(KTP) atas nama Muhammad Hafidz;
- 10 Bukti P-10: Fotokopi Kartu Tanda Penduduk(KTP) atas nama Susi Sartika;
- 11 Bukti P-11: Fotokopi Kartu Tanda Penduduk(KTP) atas nama Yulianti;
- 12 Bukti P-12: Fotokopi Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara Nomor

70/PUU-IX/2011 tertanggal 8 Agustus 2012;

[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

[3.1] Menimbang bahwa isu hukum utama permohonan para Pemohon adalah mengenai pengujian materiil Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256, selanjutnya disebut UU BPJS) terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945);

[3.2] Menimbang bahwa sebelum mempertimbangkan pokok permohonan, Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Mahkamah) akan mempertimbangkan terlebih dahulu hal-hal berikut:

- a. kewenangan Mahkamah untuk mengadili permohonan *a quo*;
- b. kedudukan hukum (*legal standing*) para Pemohon;

Terhadap kedua hal tersebut, Mahkamah berpendapat sebagai berikut:

Kewenangan Mahkamah

[3.3] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 24C ayat (1) 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), 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),

salah satu kewenangan Mahkamah adalah mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji Undang-Undang terhadap UUD 1945;

[3.4] Menimbang bahwa oleh karena permohonan para Pemohon mengenai pengujian materiil Undang-Undang, *in casu* UU BPJS, terhadap UUD 1945 maka Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*;

Kedudukan hukum (*legal standing*) para Pemohon

[3.5] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 51 ayat (1) UU MK, yang dapat bertindak sebagai Pemohon dalam pengujian suatu Undang-Undang terhadap UUD 1945 adalah mereka yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian, 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 UUD 1945 harus menjelaskan dan membuktikan terlebih dahulu:

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

[3.6] Menimbang pula bahwa Mahkamah sejak Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005, bertanggal 31 Mei 2005 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 11/PUU-V/2007, bertanggal 20 September 2007, serta putusan-putusan selanjutnya, berpendirian bahwa kerugian hak dan/atau kewenangan

konstitusional sebagaimana dimaksud Pasal 51 ayat (1) UU MK harus memenuhi lima syarat, yaitu:

- a. adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
- b. hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut oleh 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 dan 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;

[3.7] Menimbang bahwa para Pemohon adalah perseorangan warga negara Indonesia yang merasa dirugikan hak konstitusionalnya, karena berlakunya Pasal 15 ayat (1) UU BPJS;

Bahwa Pemohon dirugikan hak konstitusionalnya untuk mendapatkan hak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan diri secara utuh sebagai manusia yang bermartabat sebagaimana dijamin dalam Pasal 28H ayat (3) UUD 1945. Secara konkret kerugian tersebut diakibatkan karena para Pemohon sebagai pekerja/buruh kehilangan perlindungan atas kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia karena hak atas jaminan sosial yang terbatas akibat kewenangan menjadi peserta jaminan sosial hanya kewenangan pemberi kerja atau perusahaan;

[3.8] Menimbang bahwa berdasarkan dalil para Pemohon tersebut, menurut Mahkamah, para Pemohon memenuhi syarat kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan *a quo*;

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

[3.10] Menimbang bahwa sebelum mempertimbangkan pokok permohonan, Mahkamah perlu mengutip Pasal 54 UU MK yang menyatakan, *“Mahkamah konstitusi dapat meminta keterangan dan/atau risalah rapat yang berkenaan dengan permohonan yang sedang diperiksa kepada Majelis Permusyawaratan Rakyat, DPR, Dewan Perwakilan Daerah, dan/atau Presiden”*. Oleh karena pasal tersebut mempergunakan kata “dapat”, maka Mahkamah tidak harus mendengar keterangan Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan/atau Presiden dalam melakukan pengujian atas suatu Undang-Undang. Dengan kata lain, Mahkamah dapat meminta atau tidak meminta keterangan dan/atau risalah rapat yang berkenaan dengan permohonan yang sedang diperiksa kepada Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan/atau Presiden, tergantung pada urgensi dan relevansinya. Oleh karena permasalahan hukum dalam permohonan *a quo* sudah jelas, Mahkamah memandang tidak ada urgensi dan relevansinya untuk meminta keterangan dan/atau risalah rapat dari Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan/atau Presiden, sehingga Mahkamah langsung mempertimbangkan dan kemudian memutus permohonan *a quo*;

Pokok Permohonan

Pendapat Mahkamah

[3.11] Menimbang bahwa para Pemohon mengajukan pengujian konstusionalitas Pasal 15 ayat (1) UU BPJS yang menyatakan, *“Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaanya sebagai Peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti”*. Menurut para Pemohon pasal *a quo* bertentangan dengan Pasal 28H ayat (3) UUD 1945 yang menyatakan, *“Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat”*, dan karena itu harus dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat jika dimaknai meniadakan hak buruh/pekerja untuk mendaftarkan diri sebagai peserta program jaminan sosial atas tanggungan pemberi kerja. Oleh karena itu, Pasal 15 ayat (1) UU BPJS selengkapny harus dibaca, *“Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjaanya*

sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti dan pekerja berhak untuk mendaftarkan diri sebagai peserta jaminan sosial atas tanggungan pemberi kerja apabila pemberi kerja telah nyata-nyata tidak mendaftarkan pekerjanya pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial”;

[3.12] Menimbang bahwa Pemohon I M. Komarudin dan Pemohon III Yulianti dalam permohonan Nomor 70/PUU-IX/2011 mengajukan pengujian materiil Pasal 13 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456, selanjutnya disebut UU SJSN) yang redaksinya persis sama dengan redaksi Pasal 15 ayat (1) UU BPJS yang dimohonkan pengujian materiil dalam permohonan *a quo* atas alasan bertentangan dengan Pasal 28H ayat (3) UUD 1945;

[3.13] Menimbang bahwa meskipun putusan Mahkamah Konstitusi dalam pengujian Undang-Undang berlaku secara umum (*erga omnes*) dan Pasal 60 ayat (1) 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) menyatakan “*Terhadap materi muatan ayat, pasal, dan/atau bagian dalam undang-undang yang telah diuji, tidak dapat dimohonkan pengujian kembali*” dengan pengecualian pada ayat (2) yang menyatakan, “*Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikecualikan jika materi muatan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang dijadikan dasar pengujian berbeda*” dan dalam permohonan *a quo* selain redaksi pasal yang diuji yakni Pasal 15 ayat (1) UU BPJS sama persis dengan Pasal 13 ayat (1) UU SJSN, demikian pula dengan batu ujinya juga sama yakni Pasal 28H ayat (3) UUD 1945, akan tetapi karena berada dalam dua Undang-Undang yang berbeda maka Mahkamah tetap mengadili pokok permohonannya;

[3.14] Menimbang bahwa oleh karena materi muatan norma dalam Pasal 15 ayat (1) UU BPJS sama persis dengan materi muatan norma dalam Pasal 13 ayat (1) UU SJSN, demikian pula batu ujinya sama yakni Pasal 28H ayat (3) UUD 1945, maka pertimbangan dan amar putusan Mahkamah dalam Putusan Nomor 70/PUU-IX/2011 tanggal 8 Agustus 2012, sepanjang terhadap Pasal 13 ayat (1) UU SJSN *mutatis mutandis* menjadi pertimbangan dan amar putusan *a quo*;

[3.15] Menimbang bahwa dalam paragraf **[3.13]** putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 70/PUU-IX/2011, tanggal 8 Agustus 2012, Mahkamah antara lain mempertimbangkan, “... dan Pasal 13 ayat (1) UU SJSN yang menyatakan, “Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti”, bertentangan dengan Pasal 28H ayat (3) UUD 1945 yang menyatakan, “Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat”. Kedua ketentuan tersebut meskipun sudah secara tegas membebankan kewajiban kepada perusahaan dan pemberi kerja untuk mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti, akan tetapi belum menjamin adanya hak pekerja atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat. Apabila perusahaan atau pemberi kerja tidak mendaftarkan diri dan tidak pula mendaftarkan pekerjanya untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja kepada penyelenggara sistem jaminan sosial, dengan memenuhi kewajiban membayar iurannya, maka pekerja tidak akan mendapatkan hak-haknya yang dijamin dalam UUD 1945 tersebut. Oleh karena Undang-Undang hanya memberikan kewajiban kepada perusahaan atau pemberi kerja untuk mendaftarkan diri dan pekerjanya, padahal pada kenyataannya, walaupun Undang-Undang tersebut memberikan sanksi pidana, masih banyak perusahaan yang enggan melakukannya maka banyak pula pekerja yang kehilangan hak-haknya atas jaminan sosial yang dilindungi konstitusi ...”;

Selanjutnya Mahkamah mempertimbangkan, “Walaupun ada sanksi pidana atas kelalaian perusahaan atau pemberi kerja mendaftarkan keikutsertaan pekerjanya

dalam jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) atau penyelenggara Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) akan tetapi hal tersebut hanya untuk memberi sanksi pidana bagi perusahaan atau pemberi kerja, sedangkan hak-hak pekerja atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat, belum diperoleh. Terlebih lagi, untuk perlindungan, pemajuan, dan penegakan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah [vide Pasal 28I ayat (4) UUD 1945] maka sudah seharusnya negara melalui peraturan perundang-undangan memberikan jaminan ditegakkannya kewajiban tersebut sehingga hak-hak pekerja dapat terpenuhi”;

[3.16] Menimbang bahwa dalam paragraf **[3.13.3]** Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 70/PUU-IX/2011, Mahkamah antara lain mempertimbangkan, “...Pasal 13 ayat (1) UU SJSN yang menyatakan, “Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti” bertentangan dengan UUD 1945 dan oleh sebab itu tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat bila dimaknai meniadakan hak pekerja untuk mendaftarkan diri sebagai peserta jaminan sosial atas tanggungan pemberi kerja apabila pemberi kerja nyata-nyata tidak mendaftarkan pekerjanya pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Oleh sebab itu, pasal tersebut harus dinyatakan konstitusional bersyarat sehingga selengkapnya harus dibaca, “Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti dan pekerja berhak untuk mendaftarkan diri sebagai peserta program jaminan sosial atas tanggungan pemberi kerja apabila pemberi kerja telah nyata-nyata tidak mendaftarkan pekerjanya pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial”;

[3.17] Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, menurut Mahkamah Pasal 15 ayat (1) UU BPJS yang tidak secara tegas memberikan jaminan hak-hak pekerja atas jaminan sosial harus dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 secara bersyarat. Dengan demikian permohonan para Pemohon beralasan menurut hukum;

4. KONKLUSI

Berdasarkan penilaian atas fakta dan hukum sebagaimana diuraikan di atas, Mahkamah berkesimpulan:

- [4.1]** Mahkamah berwenang untuk mengadili permohonan *a quo*;
- [4.2]** Para Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan *a quo*;
- [4.3]** Permohonan para Pemohon beralasan 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,

Menyatakan:

1. Mengabulkan permohonan para Pemohon untuk seluruhnya;
 - 1.1 Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256) yang menyatakan, "*Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan*

program jaminan sosial yang diikuti” bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 jika dimaknai meniadakan hak pekerja untuk mendaftarkan diri sebagai peserta program jaminan sosial atas tanggungan pemberi kerja apabila pemberi kerja telah nyata-nyata tidak mendaftarkan pekerjanya pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial;

1.2 Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256) yang menyatakan, *“Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti”* tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat jika dimaknai meniadakan hak pekerja untuk mendaftarkan diri sebagai peserta program jaminan sosial atas tanggungan pemberi kerja apabila pemberi kerja telah nyata-nyata tidak mendaftarkan pekerjanya pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial;

1.3 Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256) selengkapnya harus dibaca, *“Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti dan pekerja berhak untuk mendaftarkan diri sebagai peserta program jaminan sosial atas tanggungan pemberi kerja apabila pemberi kerja telah nyata-nyata tidak mendaftarkan pekerjanya pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial”;*

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

Demikian diputuskan dalam Rapat Permusyawaratan Hakim oleh sembilan Hakim Konstitusi yaitu Moh. Mahfud MD., selaku Ketua merangkap Anggota, Achmad Sodiki, Muhammad Alim, Maria Farida Indrati, Ahmad Fadlil Sumadi, Hamdan Zoelva, Anwar Usman, Harjono, dan M. Akil Mochtar, masing-masing sebagai Anggota, pada **hari Senin, tanggal delapan, bulan Oktober, tahun dua ribu dua belas**, dan diucapkan dalam sidang pleno Mahkamah Konstitusi terbuka untuk umum pada **hari Senin, tanggal lima belas, bulan Oktober, tahun dua ribu dua belas**, oleh sembilan Hakim Konstitusi, yaitu Moh. Mahfud MD., selaku Ketua merangkap Anggota, Achmad Sodiki, Muhammad Alim, Maria Farida Indrati, Ahmad Fadlil Sumadi, Hamdan Zoelva, Anwar Usman, Harjono, dan M. Akil Mochtar, masing-masing sebagai Anggota, dengan didampingi oleh Hani Adhani sebagai Panitera Pengganti, dihadiri oleh para Pemohon/kuasanya, Pemerintah atau yang mewakili, dan Dewan Perwakilan Rakyat atau yang mewakili.

KETUA,

ttd.

Moh. Mahfud MD.

ANGGOTA-ANGGOTA,

ttd.

Achmad Sodiki

ttd.

Maria Farida Indrati

ttd.

Muhammad Alim

ttd.

Ahmad Fadlil Sumadi

ttd.

Hamdan Zoelva

ttd.

Anwar Usman

ttd.

Harjono

ttd.

M. Akil Mochtar

PANITERA PENGGANTI,

ttd.

Hani Adhani

**PUTUSAN
9/PUU-X/2012**



PUTUSAN

Nomor 9/PUU-X/2012

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 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang diajukan oleh:

- [1.2]**
1. Nama : **Fathul Hadie Utsman**
Alamat : Tegalpare RT/RW 04/01 Muncar, Banyuwangi, Jawa Timur
 2. Nama : **Prof. DR. Abdul Halim Soebahar, MA**
Alamat : Jalan Kertanegara IV/88 Jember, Jawa Timur
 3. Nama : **DR. Abd. Kholiq Syafaat, MA**
Alamat : Blok Agung RT/RW 02/04 Tegalsari, Banyuwangi, Jawa Timur
 4. Nama : **Ahmad Nur Qomari, S.E., M.M., Ph.D**
Alamat : Universitas Tujuh Belas Agustus Banyuwangi
 5. Nama : **DR. M. Hadi Purnomo, M.Pd**
Alamat : SMA Darusshalah Jember Jawa Timur
 6. Nama : **Dra. Hamdanah, M.Hum**
Alamat : Jalan Kertanegara IV/88 Jember, Jawa Timur
 7. Nama : **Dra. Sumilatun, M.M**
Alamat : Tegalpare, RT/RW 04/01 Muncar, Banyuwangi, Jawa Timur
 8. Nama : **Sanusi Affansi, S.H., M.H.**
Alamat : Kalibaru Wetan RT/RW 04/01, Kalibaru Banyuwangi, Jawa Timur

9. Nama : **Imam Mawardi**
 Alamat : Tegalpare, RT/RW 01/03 Muncar, Banyuwangi,
 Jawa Timur
10. Nama : **Jaelani**
 Alamat : Tegalpare, RT/RW 04/01 Muncar, Banyuwangi,
 Jawa Timur
10. Nama : **Imam Rofii**
 Alamat : Tegalpare, RT/RW 01/02 Muncar, Banyuwangi,
 Jawa Timur

Dalam hal ini berdasarkan Surat Kuasa Khusus bertanggal 10 November 2011 memberi kuasa kepada **Fathul Hadie Usman** yang beralamat di Tegalpare RT/RW 04/01 Muncar, Banyuwangi, Jawa Timur untuk bertindak untuk dan atas nama pemberi kuasa;

Selanjutnya disebut sebagai ----- **para Pemohon;**

- [1.3]** Membaca permohonan para Pemohon;
 Mendengar keterangan para Pemohon;
 Memeriksa bukti-bukti yang diajukan oleh para Pemohon;

2. DUDUK PERKARA

[2.1] Menimbang bahwa para Pemohon mengajukan permohonan dengan surat permohonan bertanggal 10 November 2011 yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Kepaniteraan Mahkamah) pada tanggal 19 Desember 2011, berdasarkan Akta Penerimaan Berkas Permohonan Nomor 19/PAN.MK/2012 dan dicatat dalam Buku Registrasi Perkara Konstitusi dengan Nomor 9/PUU-X/2012 pada tanggal 17 Januari 2012, yang telah diperbaiki dengan permohonan bertanggal 12 Februari 2012 dan diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 16 Februari 2012 yang pada pokoknya menguraikan hal-hal sebagai berikut:

A. Kewenangan Mahkamah

1. Bahwa 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”;

2. Bahwa Pasal 24C ayat (1) UUD 1945, Pasal 10 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 24 tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 98, Tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4316, selanjutnya disebut UU MK), yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi), dan Pasal 29 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaga Negara Republik Indonesia Nomor 5076) menyatakan “Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945”.

Bahwa para Pemohon mengajukan hak uji materiil Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (selanjutnya disebut UU 40/2004), Pasal 14 pada frasa **”secara bertahap dan penjelasannya”** serta Pasal 17 ayat (5), Pasal 1 butir 3 pada frasa **”pengumpulan dana dan frasa peserta”**, butir 12 pada frasa **”negeri”** pada kata pegawai negeri dan butir 14 pada frasa **”kerja”** dan frasa **”dalam hubungan kerja termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya”**, Pasal 13 ayat (1) pada frasa **”secara bertahap”** dan frasa **”sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti”**, Pasal 17 ayat (1) pada frasa **”peserta wajib membayar iuran”**, ayat (2) pada frasa **”wajib memungut iuran dan frasa menambahkan iuran”** ayat (3) pada frasa **”iuran”**, Pasal 20 ayat (1) pada frasa **”yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar pemerintah ”** dan ayat (3), Pasal 21 ayat (1) pada frasa **”paling lama enam bulan sejak”**, ayat (2) pada frasa **”setelah enam bulan”** dan frasa **”iurannya”**, Pasal 27 ayat (1) pada frasa **”iuran”**, ayat (2) pada frasa **”iuran”**, ayat (3) pada frasa **”iuran”** dan ayat (5) pada frasa **”iuran”**, Pasal 28 ayat (1) pada frasa **”dan ingin mengikut sertakan anggota keluarga yang lain wajib membayar tambahan iuran”**, Pasal 29 ayat (1) pada frasa **”kerja”**, ayat

(2) pada frasa **"kerja dan frasa pekerja dan frasa atau menderita penyakit akibat kerja"**, Pasal 30 pada frasa **"kerja adalah seorang yang telah membayar iuran"**, Pasal 31 ayat (1) pada frasa **"kerja"**, ayat (2) pada frasa **"kerja"** dan frasa **"pekerja yang"**, Pasal 32 ayat (1) pada frasa **"kerja"**, ayat (3) pada frasa **"kerja"**, Pasal 34 ayat (1) pada frasa **"iuran"** dan frasa **"kerja"**, ayat (2) pada frasa **"iuran"** dan frasa **"kerja"**, dan ayat (3) pada frasa **"iuran"**, Pasal 35 ayat (1) pada frasa **"atau tabungan wajib"**, ayat (2) pada frasa **"masa pensiun atau meninggal dunia"**, Pasal 36 pada frasa **"peserta yang telah membayar iuran"**, pasal 37 ayat (1) pada frasa **"sekali-gus pensiun, meninggal dunia"**, ayat (2) pada frasa **"seluruh akumulasi iuran yang telah disetorkan ditambah hasil pengembangannya"**, ayat (3), Pasal 38 ayat (1), ayat (2) pada frasa **"iuran"** Penjelasan UU 40/2004 pada frasa **"sektor informal dapat menjadi peserta secara sukarela"** terhadap UUD 1945, maka para Pemohon berpendapat bahwa mahkamah berwenang untuk mengadili permohonan *a quo*;

B. Kedudukan Hukum (Legal Standing) Para Pemohon

Bahwa berdasarkan UU MK yang telah disahkan pada tanggal 13 Agustus 2003 yang telah dirubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi yang telah disahkan pada tanggal 20 Juli 2011, Pasal 51 ayat (1) menyatakan bahwa Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yaitu:

- a. perorangan warga negara Indonesia (penjelasannya: termasuk kelompok yang berkepentingan);
- 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 swasta;
- d. lembaga Negara.

Bahwa Mahkamah Konstitusi dalam pertimbangan Putusan Perkara Nomor 011/PUU-III/2005 dan putusan-putusan yang lain telah menentukan 5 (lima) persayaratan mengenai kerugian konstitusional yang timbul karena berlakunya Undang-Undang dimaksud Pasal 51 ayat (1) UU MK yaitu:

- a. adanya hak konstitusional yang diberikan oleh Undang-Undang Dasar Republik Indonesia;
- b. bahwa hak konstitusional pemohon tersebut dianggap oleh Pemohon telah dirugikan suatu Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;
- c. bahwa kerugian konstitusional Pemohon yang dimaksud bersifat (khusus) spesifik 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 pengujian;
- e. Adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan, maka kerugian konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi.

Bahwa berdasarkan bukti-bukti terlampir, para Pemohon beranggapan dapat dikualifikasikan sebagai Pemohon perorangan warga negara Indonesia, atau termasuk kelompok orang yang memiliki kepentingan sama sebagaimana yang dimaksud dalam ketentuan pasal 51 ayat (1) UU MK, berarti mempunyai hak untuk mengajukan uji materiil atas Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU 40/2004).

Bahwa para Pemohon beranggapan mempunyai hak konstitusional yang terkait dengan peningkatan kesejahteraan umum dan jaminan sosial, jaminan kesehatan dan hak-hak lain yang terkait dengan peningkatan kualitas hidup sejahtera sebagai manusia yang bermartabat sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 alenia ke-4 menyatakan:

"Kemudian daripada itu untuk membentuk ... dan untuk memajukan kesejahteraan umum ... serta dengan mewujudkan keadilan sosial seluruh rakyat Indonesia".

Bahwa Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 sudah dengan jelas dan tegas mengatur hak-hak konstitusional warga negara terkait dengan jaminan sosial, kesehatan, kesejahteraan dan lain-lain yang tercantum dalam pasal-pasal sebagai berikut:

- **Pasal 34 ayat (1):** *"Fakir miskin dan anak-anak terlantar dipelihara oleh negara";*
- **Pasal 28H ayat (3):** *"Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang"*

bermartabat”.

- **Pasal 28A:** *”Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya”.*
- **Pasal 28B ayat (1):** *”Setiap orang berhak untuk membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang syah”*
- **Pasal 28B ayat (2):** *”Setiap orang berhak atas kelangsungan hidup, tumbuh dan berkembang”.*
- **Pasal 28I ayat (1):** *”Hak untuk hidup ...adalah hak asasi yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun*
- **Pasal 28C ayat (1):** *”Setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia”.*
- **Pasal 27 ayat (2):** *”Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”;*
- **Pasal 28D ayat (2):** *”Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”;*
- **Pasal 25 ayat (1):** *”Setiap orang bebas memiliki pekerjaan”;*
- **Pasal 28H ayat (1):** *”Setiap orang berhak untuk berkomunikasi dan memperoleh informasi untuk mengembangkan pribadi dan lingkungan sosialnya serta berhak untuk mencari, memperoleh, memilih, memiliki, menyimpan, mengolah dan menyampaikan informasi dengan menggunakan segala jenis saluran yang tersedia”.*

Bahwa Pomohon menganggap mempunyai hak konstitusional terkait dengan jaminan sosial yang telah diatur dengan Undang-Undang Dasar Republik 1945 yang meliputi hak untuk hidup dan mempertahankan hidup, hak untuk berkeluarga, meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup sebagai manusia yang bermartabat, hak untuk bekerja, memilih pekerjaan dan mendapatkan upah yang layak, hak untuk memperoleh jaminan kesejahteraan, hak untuk memperoleh jaminan pelayanan kesehatan dan fasilitas pelayanan umum yang layak dan baik, hak untuk memperoleh jaminan sosial, hak untuk berkomunikasi dan memperoleh informasi serta sebagainya;

Bahwa untuk fakir miskin dan anak-anak terlantar (orang-orang tidak mampu (Pemohon Nomor Urut 11), mempunyai hak untuk dipelihara oleh

negara dan diberdayakan sesuai dengan martabat kemanusiaan;

Bahwa Pemohon menganggap hak-hak konstitusional tersebut di atas dirugikan oleh berlakunya UU 40/2004;

Bahwa Pemohon fakir miskin dan orang-orang yang tidak mampu sangat dirugikan oleh berlakunya Pasal 14 ayat (1), penjelasan Pasal 14 ayat (1) pada frase **"secara bertahap"** dan Pasal 17 ayat (5) UU 40/2004, yang menetapkan bahwa pendaftaran fakir miskin dan orang-orang tidak mampu sebagai penerima bantuan dan iuran penerima bantuan dilakukan secara bertahap, untuk tahap pertama akan didaftarkan pada program jaminan kesehatan saja, sedangkan untuk jenis program jaminan sosial yang lain belum ada kepastian hukumnya kapan akan diperoleh (khususnya untuk program jaminan kecelakaan, jaminan pensiun, jaminan hari tua dan jaminan kematian);

Bahwa jelas terdapat hubungan sebab akibat antara kerugian hak konstitusional Pemohon (fakir miskin dan orang-orang tidak mampu) dengan berlakunya UU 40/2004 yang secara logis dapat diperkirakan kerugian hak konstitusional para Pemohon, dan tidak akan terjadi jika permohonan Pemohon dikabulkan sebab dengan dikabulkannya permohonan para Pemohon secara otomatis fakir miskin dan orang-orang tidak mampu akan memperoleh seluruh jenis jaminan sosial yang ada dalam UU 40/2004 tanpa harus melalui proses penahapan yang tidak jelas kepastian hukumnya, padahal **Pasal 28D ayat (1) UUD 1945** menetapkan: "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan **kepastian hukum yang adil** serta perlakuan yang sama dihadapan hukum".

- **Pasal 34 ayat (1):** *"Fakir miskin dan anak terlantar dipelihara oleh negara";*
- **Pasal 34 ayat (2):** *"Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan";*
- **Pasal 28H ayat (3):** *"Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat";*

Bahwa semestinya fakir miskin dan orang-orang tidak mampu dipelihara oleh negara termasuk hak untuk memperoleh jaminan hari tua dan jaminan kecelakaan, sebab kalau pasal *a quo* tidak dibatalkan maka Pemohon Nomor 11

tidak akan memperoleh jaminan hari tua dan jaminan kecelakaan sebagai perwujudan dari jaminan pemeliharaan terhadap fakir miskin dan orang-orang yang tidak mampu yang telah diamanatkan oleh konstitusi;

Bahwa apabila Pemohon meminta haknya untuk jaminan kecelakaan dan hari tua, pemerintah/BPJS dapat beralasan akan dipenuhi secara bertahap, sehingga hak-hak fakir miskin dan orang-orang tidak mampu tidak akan terpenuhi untuk memperoleh jaminan sosial secara utuh dan menyeluruh;

Bahwa Pemohon beranggapan dengan dibatalkan pasal-pasal *a quo* maka hak fakir miskin dan orang-orang tidak mampu akan segera terpenuhi hak-haknya tanpa harus menunggu penahapan, sebab UUD 1945 sudah dengan tegas menetapkan bahwa fakir miskin dan anak-anak terlantar dipelihara oleh negara, setiap orang berhak atas jaminan sosial dengan negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan;

Bahwa para Pemohon (selain fakir miskin dan orang-orang tidak mampu/Pemohon Nomor Urut 1 sampai Nomor Urut 10) beranggapan bahwa berlakunya UU 40/2004 pasal-pasal:

- Pasal 14 pada frasa ***"secara bertahap dan penjelasannya"***;
- Pasal 17 ayat (5), Penjelasan UU 40/2004 pada frasa ***"sektor informal dapat menjadi peserta secara sukarela"***;
- Pasal 1 butir 3 pada frasa ***"pengumpulan dana dan frasa peserta"***, butir 12 pada frasa ***"negeri"*** pada kata pegawai negeri dan butir 14 pada frasa ***"kerja"*** dan frasa ***"dalam hubungan kerja termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya"***;
- Pasal 13 ayat (1) pada frasa ***"secara bertahap"*** dan frasa ***"sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti"***;
- Pasal 17 ayat (1) pada frasa ***"peserta wajib membayar iuran"***, ayat (2) pada frasa ***"wajib memungut iuran"*** dan frasa ***"menambahkan iuran"*** ayat (3) pada frasa ***"iuran"***;
- Pasal 20 ayat (1) pada frasa ***"yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar pemerintah"*** dan ayat (3);
- Pasal 21 ayat (1) pada frasa ***"paling lama enam bulan sejak"***, ayat (2)

pada frasa "**setelah enam bulan**" dan frasa "**iurannya**";

- Pasal 27 ayat (1) pada frasa "**iuran**", ayat (2) pada frasa "**iuran**", ayat (3) pada frasa "**iuran**" dan ayat (5) pada frasa "**iuran**";
- Pasal 28 ayat (1) pada frasa "**dan ingin mengikut sertakan anggota keluarga yang lain wajib membayar tambahan iuran**";
- Pasal 29 ayat (1) pada frasa "**kerja**", ayat (2) pada frasa "**kerja**" dan frasa "**pekerja**" dan frasa "**atau menderita penyakit akibat kerja**";
- Pasal 30 pada frasa "**kerja adalah seorang yang telah membayar iuran**";
- Pasal 31 ayat (1) pada frasa "**kerja**", ayat (2) pada frasa "**kerja**" dan frasa "**pekerja yang**", pasal 32 ayat (1) pada frasa "**kerja**", ayat (3) pada frasa "**kerja**";
- Pasal 34 ayat (1) pada frasa "**iuran**" dan frasa "**kerja**", ayat (2) pada frasa "**iuran**" dan frasa "**kerja**", dan ayat (3) pada frasa "**iuran**";
- Pasal 35 ayat (1) pada frasa "**atau tabungan wajib**", ayat (2) pada frasa "**masa pensiun atau meninggal dunia**";
- Pasal 36 pada frasa "**peserta yang telah membayar iuran**";
- Pasal 37 ayat (1) pada frasa "**sekaligus, pensiun, meninggal dunia**", ayat (2) pada frasa "**seluruh akumulasi iuran yang telah disetorkan ditambah hasil pengembangannya**", ayat (3);
- Pasal 38 ayat (1), ayat (2) pada frasa "**iuran**".

Undang-Undang *a quo*, dapat merugikan hak konstitusional para Pemohon untuk memperoleh jaminan sosial yaitu berupa kerugian tidak akan memperoleh jaminan sosial yang terdiri dari jaminan kesehatan, jaminan pensiun, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua dan jaminan kematian, karena untuk memperoleh jaminan sosial seseorang harus mendaftarkan/didaftarkan dan harus membayar atau dibayarkan iurannya, serta dengan berlakunya pasal-pasal *a quo* para Pemohon juga tidak akan memperoleh jaminan-jaminan sosial yang lain yang sudah diamanatkan oleh konstitusi seperti jaminan untuk hidup layak, jaminan bertempat tinggal, jaminan memperoleh fasilitas umum yang layak dan baik dan sebagainya;

Bahwa para Pemohon beranggapan akibat berlakunya pasal-pasal *a quo* dapat mengakibatkan terjadinya kerugian konstitusional dan apabila pasal-pasal *a quo* dibatalkan dan permohonan para Pemohon dikabulkan, para Pemohon berkeyakinan (secara logis) akan memperoleh jaminan sosial sesuai dengan

amanat konstitusi;

Bahwa para Pemohon sangat berkepentingan untuk dapat dilaksanakannya ketentuan yang ada dalam konstitusi terkait dengan jaminan sosial agar para Pemohon dan seluruh warga negara Republik Indonesia memperoleh jaminan sosial sesuai dengan amanat konstitusi;

Bahwa UU 40/2004 belum menjamin hak-hak konstitusional warga negara dan belum sesuai (bertentangan) dengan konstitusi UUD 1945, karena belum menjamin hak-hak setiap orang terkait dengan jaminan sosial dan kesejahteraan sosial yang diamanatkan dalam Pembukaan UUD 1945 alinea ke-4, serta Pasal 28H ayat (3), Pasal 34 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), Pasal 28I ayat (4), Pasal 28D ayat (1), Pasal 28I ayat (2), Pasal 27 ayat (2), Pasal 28A, Pasal 28B ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28C ayat(1), Pasal 28F, Pasal 28H ayat (1), dan ayat (2) yang telah uraikan di atas;

Bahwa Undang-Undang *a quo* penjabarannya juga belum mencerminkan kesesuaian dengan pengertian jaminan sosial dalam Undang-Undang *a quo* yang menyatakan:

- Pasal 1 butir 1: jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak;
- Penjelasan: Kebutuhan dasar adalah kebutuhan esensial setiap orang agar dapat hidup layak demi terwujudnya kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2011 tentang Fakir Miskin Pasal 1 butir 3 “kebutuhan dasar adalah kebutuhan pangan, sandang, perumahan, kesehatan, pendidikan, pekerjaan dan/atau pelayanan sosial yang lainnya;

Pengertian kesejahteraan sosial, menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial pada Pasal 1 butir 1 “kesejahteraan sosial adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual dan sosial warga Negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya;

Bahwa dari pengertian tentang jaminan sosial dalam UU 40/2004 ini terkandung 2 keharusan:

1. Menjamin seluruh rakyat Indonesia untuk;

2. Terpenuhinya kebutuhan dasar hidup layak dan terwujudnya kesejahteraan sosial dengan terpenuhinya kebutuhan sandang, pangan, papan, kesehatan, pendidikan, pekerjaan dan penghasilan serta pelayanan sosial yang lainnya baik yang bersifat kebutuhan meterial, spiritual dan sosial, dan dapat mengembangkan diri untuk hidup layak sebagai manusia yang bermartabat;

Bahwa UU 40/2004 belum dapat menjamin hak hak seluruh warga negara untuk mendapatkan jaminan sosial , atau sangat potensial dapat menghilangkan hak-hak konstitusional warga negara untuk memperoleh jaminan sosial sehingga dapat mengakibatkan tidak terpenuhinya kebutuhan dasar untuk hidup layak, seperti terpenuhinya sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan, pekerjaan, dan pelayanan sosial lainnya;

Bahwa seorang pekerja tidak akan memperoleh jaminan sosial, apabila pemberi kerja tidak mendaftarkan kepada badan penyelenggara jaminan sosial, atau sudah didaftarkan tetapi pemberi kerja tidak membayarkan iurannya kepada BPJS, maka si pekerja juga tidak akan memperoleh jaminan sosial;

Bahwa anak keempat keatas bagi seorang pegawai negeri dan penerima upah juga berpotensi tidak memperoleh jaminan sosial, manakala orangtuanya tidak mendaftarkan dan membayarkan iuran jaminan sosial ke BPJS, karena dalam UU 40/2004 hanya ditetapkan bahwa orang tua dapat mengikutsertakan anak keempat dan seterusnya, untuk didaftarkan dan dibayarkan iurannya [Lihat Pasal 20 ayat (3) tidak diwajibkan];

Bahwa guru honorer, guru tidak tetap, dan pegawai tidak tetap yang bekerja di lembaga penyelenggara negara, serta aparatur pemerintahan desa tidak akan memperoleh jaminan sosial, atau setidaknya akan berkuranghak haknya, karena mereka bukan berstatus sebagai pegawai negeri. Yang akan didaftarkan dan dibayarkan iurannya oleh pemerintah;

Sebab Pasal 1 butir 12 UU 40/2004, menetapkan bahwa pemberi kerja adalah orang perorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya, yang mempekerjakan tenaga kerja, atau penyelenggara negara yang mempekerjakan pegawai negeri dengan membayar gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lainnya;

GTT, PTT, guru honorer, tenaga kontrak dan aparatur pemerintahan desa bukan termasuk pegawai negeri, walaupun yang mengangkat atau yang

memberi SK bertugas adalah lembaga penyelenggara negara dan memperoleh gaji dari APBD/APBN dengan nominal yang rata-rata masih kecil sekali, mereka tidak akan memperoleh jaminan sosial karena pemerintah hanya mendaftarkan dan membayarkan iuran bagi pekerja yang sudah berstatus sebagai pegawai negeri;

Bahwa sistem asuransi sosial, pengertiannya menurut UU 40/2004 adalah dalam pengertian iuran wajib atau tabungan wajib seperti yang tercantum dalam Pasal 1 butir ke 3, *“asuransi sosial adalah suatu mekanisme pengumpulan dana yang bersifat wajib dari iuran yang memberikan perlindungan atas resiko sosial ekonomi yang menimpa peserta dan atau anggota keluarganya”*;

Adalah sangat tidak selaras (bertentangan) dengan konstitusi, sebab walaupun konstitusi tidak menegaskan sistem jaminan apa yang akan dianut/dipilih, tetapi pasal pasal dalam UUD 1945 sudah dengan tegas mengamanatkan jenis jaminan sosial mana yang harus dapat diperoleh oleh setiap warga negara dan harus bersifat menyeluruh serta dapat diperoleh manfaatnya oleh seluruh warga negara;

Bahwa dengan sistem yang berbasis pembayaran pajak, akan lebih efektif dan lebih efisien serta dapat menyeluruh, di mana semua orang baik yang kena pajak (kaya) maupun yang tidak kena pajak (miskin/tidak mampu) secara otomatis berhak atas jaminan sosial, tidak perlu lagi diklasifikasikan kaya atau miskin yang kriterianya akan sangat sulit dilaksanakan dengan pasti dan dapat merendahkan derajat dan martabat manusia;

Bahwa sistem asuransi jasa raharja yang berbasis pajak dapat diambil sebagai contoh, dengan menarik sekian persen dari jumlah pajak kepada wajib pajak, maka secara otomatis seluruh warga negara Indonesia menjadi anggota dan tanggungan dari PT. Jasa Raharja, apabila terjadi kecelakaan lalu lintas, maka setiap orang yang membayar pajak atau tidak membayar pajak atau tidak memiliki kendaraan akan memperoleh santunan menurut jenis dan kriteria yang telah ditetapkan;

Bahwa telah terbukti dan tidak bisa disangkal lagi, sistem jaminan sosial yang berbasis penarikan pajak akan lebih efektif dan efisien serta otomatis dapat mengklasifikasikan mana yang termasuk orang-orang lemah dan tidak mampu yang perlu dipelihara dan diberdayakan, dan sekaligus dapat terjangkau dan menjangkau seluruh rakyat;

Bahwa tidak perlu adanya kekhawatiran yang berlebihan dan tidak rasional, kalau dana pajak dipakai untuk jaminan sosial maka negara akan bangkrut, sebab dana sosial diambil dari pajak, asalkan dengan prinsip dapat disesuaikan dengan standar kebutuhan besaran dana, efisiensi proyek dan menekan korupsi, pencabutan (pengurangan) subsidi BBM, Listrik yang tidak tepat sasaran dan sebagainya dan dari sumber-sumber lainnya, sesuai dengan kemampuan negara. Kesejahteraan di sini jangan disamakan dengan kesejahteraan di negara-negara lain yang cenderung hidup bermewah-mewahan, tetapi tetap dalam prinsip kesederhanaan yang sehat dan berkualitas;

Bahwa pasal-pasal *a quo* pada intinya menetapkan bahwa sistem jaminan sosial nasional terdiri dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan kematian;

Bahwa jaminan-jaminan tersebut para Pemohon anggap belum sepenuhnya merealisasikan dan melaksanakan serta memenuhi jaminan sosial setiap warga negara Indonesia secara luas dan menyeluruh sesuai dengan hak-hak jaminan sosial warga negara yang diatur dalam konstitusi sebagaimana yang telah para Pemohon uraikan di dasar hukum;

Bahwa sistem jaminan sosial yang dianut dalam Undang-Undang *a quo* hanyalah *tex over* atau *consep over* dari sistem asuransi sosial yang telah ada, baik di Indonesia maupun di berbagai negara yang melaksanakan asuransi sosial, di mana hanya peserta yang mendaftar atau didaftarkan dan membayar atau dibayarkan sajalah yang berhak memperoleh manfaat dari jenis jaminan sosial tertentu yang diikuti, sedangkan warga negara yang tidak ikut, tidak membayar atau tidak dibayarkan tidak berhak memperoleh jaminan sosial, fakir miskin dan orang-orang tidak mampu hanya akan memperoleh jaminan kesehatan saja, sebab Pemerintah hanya mendaftarkan fakir miskin dan orang-orang yang tidak mampu pada program jaminan kesehatan saja, walaupun miskin dan tidak mampu kalau tidak terdata dan tidak didaftarkan atau tidak mempunyai kartu jaminan kesehatan (misal, Askeskin, Jamkesmas, Jamkesda, Jampersal dan sejenisnya) mereka tidak akan mendapatkan jaminan kesehatan, padahal pelayanan dan jaminan kesehatan adalah merupakan hak asasi setiap warga negara yang telah dijamin oleh konstitusi;

Bahwa sistem jaminan sosial yang diatur dalam Undang-Undang *a quo* belum dapat dinikmati dan diikuti oleh setiap orang, misalnya pensiun hanya bagi pegawai/pekerja yang menerima upah saja, sedangkan yang lain tidak terkaver. Pegawai yang menerima upah banyak yang tidak memperoleh jaminan sosial misalkan anggota DPRD, pegawai honorer dan pegawai tidak tetap, perangkat desa mulai kepala desa, kepala dusun dan aparaturnya yang sejatinya merupakan pegawai pemerintahan dan memperoleh gaji dari APBN/APBD, ada yang gajinya masih di bawah UMR/UMK, namun mereka tidak memperoleh jaminan sosial sama sekali bahkan untuk jaminan kesehatan dan pensiun saja mereka tidak mendapat, para guru dan dosen swasta, ustadz, kiyai, pastur, pendeta, pedande dan sebagainya yang dengan gaji kecil bahkan tidak pernah menerima gaji, meskipun berjasa besar untuk mendidik dan mencerdaskan kehidupan bangsa dalam rangka menyiapkan generasi muda calon penerus perjuangan bangsa yang cerdas dan berbudi pekerti luhur beriman dan bertaqwa, mandiri dan bertanggung jawab, mereka juga tidak mendapat jaminan sosial karena tidak membayar atau dibayarkan;

Bahwa sistem jaminan sosial yang menganut sistem asuransi sosial atau tabungan wajib, akan sulit terealisasi untuk dapat menjangkau dan terjangkau oleh seluruh rakyat Indonesia, sebab tidak akan ada mekanisme pendaftaran, penarikan dan pengumpulan iuran yang aplikatif dan dapat dilaksanakan dengan mudah dan menyeluruh. Sistem iuran hanya akan menguntungkan pihak-pihak pengelola asuransi saja, tetapi sulit dinikmati oleh seluruh lapisan masyarakat;

Bahwa seharusnya karena jaminan sosial adalah merupakan hak asasi bagi setiap warga negara, maka ***semua warga negara Indonesia secara otomatis*** harus terdaftar sebagai peserta dan penerima serta dapat memperoleh jaminan sosial tanpa harus mendaftarkan diri, tetapi Pemerintahlah yang berkewajiban mendata dan mendaftar serta menanggung jaminan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia;

Bahwa banyak kelompok warga Negara Indonesia yang memberi kontribusi besar terhadap pemasukan devisa negara dan mengharumkan nama baik negara dengan berbagai prestasi nasional seperti para atlet dan olahragawan yang berprestasi dan dikenai pajak tinggi, para artis yang membayar pajak cukup tinggi, para TKI dan TKW sebagai sumber devisa negara yang cukup

signifikan, mereka juga tidak memperoleh jaminan sosial yang pasti apabila tidak membayar lagi, walaupun sudah dikenai pajak tinggi;

Bahwa para pekerja yang bekerja sebagai tenaga kerja kontrak, buruh bangunan, pelayan toko, pedagang, pedagang kaki lima, petani, nelayan, buruh tani, pemulung, buruh perkebunan, pembantu rumah tangga dan sebagainya yang merupakan soko guru perekonomian rakyat yang mandiri dan tidak pernah membebani keuangan negara dan pemasok kebutuhan pokok rakyat, mereka tidak mendapatkan jaminan sosial, walaupun sudah membayar pajak sesuai dengan kelayakannya;

Bahwa UU 40/2004 sudah berumur 7 (tujuh) tahun, tetapi sampai saat ini belum dilaksanakan sama sekali, bahkan peraturan turunan dan badan penyelenggara jaminan sosial nasional belum dapat bekerja maksimal, jadi sudah kadaluwarsa dan terbengkelai serta melanggar ketentuan yang ditetapkan dalam Undang-Undang tersebut.

- Pasal 53: *"Undang-Undang ini mulai berlaku sejak tanggal diundangkan"* (diundangkan tanggal 19 Oktober 2004);
- Pasal 52 ayat (2): *"Semua ketentuan yang mengatur mengenai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) (jamsostek, taspen, asabri dan ASKES) disesuaikan dengan Undang-Undang ini paling lambat 5 (lima) tahun sejak Undang-Undang ini diundangkan"*;

Bahwa sampai detik ini UU 40/2004 belum dilaksanakan secara utuh dan menyeluruh, bahkan amanat untuk membentuk badan penyelenggara jaminan sosial selambat-lambatnya 5 (lima) tahun sejak diundangkanpun masih baru disahkan dan belum dapat dioperasionalkan, padahal Mahkamah Konstitusi sudah membatalkan Pasal 5 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) Undang UU 40/2004 ini terkait dengan Jamsostek, Taspen, Asabri dan Askes pada tanggal 18 Agustus 2005;

Bahwa pasal-pasal yang ada dalam UU 40/2004, para Pemohon anggap bertentangan dengan UUD 1945 karena belum dapat menjamin setiap warga negara untuk memperoleh jaminan sosial serta masih bersifat sektoral dan belum menyeluruh, sebab yang berhak mendapatkan jaminan sosial hanyalah warga negara yang mendaftar atau didaftar dan yang membayar atau dibayarkan, yang berhak mendapatkan pensiun hanya pekerja yang mendapatkan upah dan

jaminan kecelakaan hanya pada sektor kecelakaan kerja saja yang mendapatkan jaminan, sedangkan kecelakaan lalu lintas yang tidak terkait dengan pekerjaan atau bagi yang tidak bekerja disektor formal tidak memperoleh jaminan sosial dari program jaminan kecelakaan kerja menurut UU 40/2004 ini, (mendapat dari asuransi jasa raharja), demikian juga kecelakaan akibat musibah bencana alam, kecelakaan kerja informal (seperti pemanjat kelapa jatuh, nelayan tenggelam, tersengat listrik dan sebagainya) tidak memperoleh jaminan sosial yang dijamin oleh Undang-Undang;

Bahwa pasal-pasal tersebut juga tidak menjamin adanya kepastian hukum bagi setiap orang untuk memperoleh jaminan sosial. Persyaratan mendaftar dan atau didaftarkan serta kewajiban membayar atau dibayarkan, tidak akan mampu menjangkau ke seluruh warga negara Indonesia dan tidak akan menjamin hak seseorang untuk mendapatkan jaminan sosial, apalagi kalau sifatnya suka rela sesuai dengan program jaminan sosial yang akan diikuti sebagaimana sistem asuransi professional yang selama ini berkembang di masyarakat;

Bahwa seharusnya Pemerintahlah yang secara otomatis harus mendaftarkan dan membayarkan iuran/tanggungan warga negara untuk jaminan sosial tidak dibebankan kepada pemberi kerja yang sudah membantu dan membuka lapangan kerja bagi masyarakat, sebab negara terutama pemerintahlah yang berkewajiban menjamin dan memenuhi jaminan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia;

Bahwa untuk menjamin adanya kepastian hukum bagi setiap warga negara agar memperoleh kepastian mendapat jaminan sosial, maka keanggotaan peserta jaminan sosial tidak harus dengan mendaftarkan diri ke badan penyelenggara jaminan sosial, tetapi setiap warga negara secara otomatis berhak menjadi peserta dan memperoleh jaminan sosial, warga negara juga tidak perlu/diwajibkan untuk membayar iuran kepada penyelenggara jaminan sosial, tetapi Pemerintahlah yang harus menanggung biaya jaminan sosial kepada seluruh rakyat Indonesia melalui APBN/APBD, adapun sumber dana dapat diperoleh dari pembayaran pajak bagi wajib pajak dan dari hasil sumber daya alam yang diperoleh oleh negara atau sumber-sumber devisa negara dan sebagainya, sebab **Pasal 33 ayat (2) UUD 1945** menetapkan bahwa *"Bumi air dan kekayaan yang terkandung didalamnya dikuasai oleh negara dan dipergunakan untuk sebesar-besar kemakmuran rakyat"*;

Bahwa UUD 1945 memang tidak mengatur apakah jaminan sosial harus memakai sistem asuransi sosial (tabungan wajib atau iuran) atau melalui pembayaran pajak bagi yang memenuhi ketentuan kena pajak, tetapi yang jelas **jaminan sosial harus didapatkan oleh setiap warga negara dan sistem jaminan sosial harus bersifat menyeluruh dan dapat menjangkau dan menjamin serta memenuhi hak setiap orang untuk memperoleh jaminan sosial**. Sistem pendaftaran dan asuransi atau iuran sudah jelas tidak dapat menjangkau dan dinikmati oleh seluruh warga negara. Berikut bukti-bukti yang memperkuat dugaan bahwa sistem asuransi sosial tidak dapat menjangkau dan tidak dapat dinikmati oleh seluruh warga negara Indonesia, serta dapat merugikan atau potensial merugikan hak-hak konstitusional para Pemohon antara lain sebagai berikut:

1. Fakir miskin dan orang-orang tidak mampu hanya memperoleh jaminan kesehatan saja tidak memperoleh jaminan sosial yang lain;
2. Fakir miskin dan orang-orang tidak mampu yang tidak terdaftar atau tidak beridentitas miskin, tidak mempunyai kartu askes dan sejenisnya tidak berhak mendapatkan layanan kesehatan sesuai dengan haknya;
3. Fakir miskin yang masuk rumah sakit dan terlambat menunjukkan identitas miskin (masuk tanpa membawa identitas miskin) walaupun dapat menunjukkan atau mendapatkan kartu gakin dan sebagainya, tetap dikenakan biaya, sebab identitas miskin baru ditunjukkan setelah proses medis dijalankan;
4. Pembawa kartu miskin mendapat layanan yang berbeda, atau setidaknya mendapat layanan minimal saja;
5. Kartu miskin mengurangi harkat dan martabat seseorang, atau setidaknya si pembawa kartu miskin merasa minder serta rendah diri;
6. Balita, pelajar dan mahasiswa secara otomatis belum terdaftar dan belum mendapatkan jaminan kesehatan, kecelakaan dan sebagainya;
7. Guru dan dosen swasta, kiyai, ustadz, pastur, pendeta, pedande dan sebagainya belum mendapatkan jaminan sosial;
8. Banyak profesi-profesi yang tidak memperoleh jaminan sosial seperti: perangkat desa, buruh kontrak, buruh tani, kuli bangunan, petani, nelayan, pembantu rumah tangga, tenaga kerja Indonesia atau tenaga kerja wanita (TKI/TKW), pedagang kaki lima, pelayan toko, seniman, atlet/olahragawan,

artis, budayawan, pengrajin dan wiraswasta dan sebagainya tidak terdaftar dan tidak mendapatkan jaminan social;

9. Kemungkinan terdapatnya dana tidak bertuan di PT. JAMSOSTEK karena mayoritas pekerja tidak memahami hak-haknya dan sistem pendaftaran dan iurannya hanya memakai sistem target berapa yang didaftarkan dan yang harus dibayarkan;
10. Pengemis dan gelandangan masih banyak berkeliaran, menunjukkan bahwa keseriusan untuk memberdayakan fakir miskin dan anak-anak terlantar tidak optimal;
11. Kuli bangunan, panjat kelapa, nelayan dan sebagainya yang kecelakaan kerja akan terlunta-lunta tanpa mendapatkan jaminan kecelakaan kerja;
12. Korban akibat bencana alam dan akibat musibah yang lainnya tidak mendapatkan santunan menurut UU 40/2004;
13. Fakir miskin orang-orang tidak mampu belum mendapatkan jaminan hidup yang layak (mendapatkan bantuan BLT, raskin dan sebagainya sifatnya politis dan berkala saja);
14. Manusia lanjut usia, jompo dan tidak mampu bekerja lagi tidak mendapat jaminan sosial yang pantas dan memadai;
15. Jaminan sosial dengan memakai sistem asuransi dalam pengertian iuran suka rela hanya bagus dalam tataran konsep tetapi sulit untuk direalisasikan, terbukti UU 40/2004 sudah berumur 7 (tujuh) lebih tetapi belum dapat dilaksanakan dengan sepenuhnya secara menyeluruh;

Bahwa berdasarkan dalil-dalil dan alasan-alasan tersebut, para Pemohon memohon kepada Mahkamah Konstitusi untuk berkenan menyatakan bahwa para Pemohon memenuhi syarat berkedudukan hukum (*legal standing*), sehingga para Pemohon berhak mengajukan permohonan hak uji materiil atas UU 40/2004 terhadap UUD 1945;

C. Pokok Permasalahan/Perkara Yang Dimohonkan

1. Pendahuluan

Bahwa 66 tahun sudah Indonesia memproklamkan diri sebagai negara merdeka dan berdaulat, tetapi kenyataannya kita harus mengakui bahwa belum semua cita-cita dan tujuan luhur didirikannya negara Republik Indonesia dapat terwujud dan terealisasikan secara maksimal terutama di bidang peningkatan pendidikan dan kesejahteraan atau taraf hidup rakyat

Indonesia, masih banyak rakyat miskin yang hidup di bawah taraf hidup yang layak sebagai manusia yang bermartabat;

Bahwa pembukaan UUD 1945 dengan tegas dan jelas menggariskan dan mengamanatkan tujuan dan cita-cita luhur yang harus dilaksanakan seiring dan sejalan dengan dibentuknya negara dan pemerintahan Indonesia (bukan sekedar cita-cita dan tujuan dalam tanda petik sebagai angan-angan atau wacana belaka) tetapi harus diartikan sebagai amanat yang harus segera direalisasikan oleh pemerintah dengan membentuk peraturan dan perundang-undangan dan tindakan nyata tanpa harus menunda-nunda untuk melaksanakan dan merealisasikannya;

Setidaknya ada 7 (tujuh) amanat pokok yang harus dilaksanakan oleh negara terutama oleh pemerintah yang diamanatkan dalam Pembukaan UUD 1945 alenia ke-4 yaitu:

1. Melindungi segenap bangsa (rakyat) Indonesia;
2. Melindungi seluruh tumpah darah (wilayah) Indonesia;
3. Mewujudkan kesejahteraan umum;
4. Mecerdaskan kehidupan bangsa;
5. Ikut melaksanakan ketertiban dunia atas dasar keadilan, perdamaian abadi dan keadilan sosial;
6. Membentuk negara republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat dan demokratis berdasarkan Pancasila dan Undang- Undang Dasar 1945;
7. Mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Bahwa dalam rangka untuk memajukan kesejahteraan umum dan mewujudkan keadilan soaial bagi seluruh rakyat Indonesia yang merupakan tujuan dan cita-cita luhur dari dibentuknya negara kesejahteraan (*Welfare State*) UUD 1945 dan amandemennya telah mengamanatkan bahwa *setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat* (Pasal 28H ayat (3), *"Fakir miskin dan anak anak terlantar dipelihara oleh negara"*. Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan (Pasal 34 ayat (1) dan ayat (2);

Bahwa untuk mewujudkan masyarakat dalam tatanan yang berkeadilan dan hidup dalam kemakmuran, sejahtera lahir dan batin sesuai dengan harkat

dan martabat kemanusiaan dan untuk mewujudkan bangsa yang berdaulat dan bermartabat, maka tiga pilar utamanya harus diperhatikan, ditingkatkan dan segera direalisasikan yaitu meliputi kesejahteraan dan pemerataan, pendidikan dan ketrampilan serta keadilan dan kedaulatan;

Bahwa dalam rangka untuk memajukan kesejahteraan umum tersebut maka jaminan sosial yang sudah diamanatkan dalam UUD 1945 yang sudah dengan tegas menyatakan bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial, maka seharusnya tidak boleh tidak setiap warga negara Indonesia harus mendapatkan jaminan sosial yang pantas dan memadai yang merupakan hak asasi seluruh warga negara Republik Indonesia, negara terutama pemerintah harus bertanggung jawab atas penegakan dan pemenuhan jaminan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia sebagaimana tercantum dalam pasal 28I ayat (4) UUD 1945;

Bahwa sesungguhnya pemerintah Republik Indonesia telah mengesahkan UU 40/2004 yang meliputi jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan pensiun, jaminan hari tua dan jaminan kematian, yang berbentuk jaminan asuransi sosial, di mana yang bisa mendapatkan manfaat dari jaminan asuransi sosial tersebut adalah mereka yang mendaftarkan diri sebagai anggota atau didaftarkan pihak lain dan mereka yang membayar iuran atau dibayarkan oleh pihak lain sesuai dengan nominal yang ditentukan dalam jangka waktu tertentu, misal: minimal dalam jangka waktu 15 tahun bekerja dan membayar iuran rutin seseorang baru dapat menerima dana pensiun;

Bahwa untuk fakir miskin dan anak-anak terlantar hanya mendapat jaminan kesehatan saja itupun bagi mereka yang sudah mendapatkan kartu jaminan kesehatan masyarakat miskin, kartu keluarga miskin atau sejenisnya, bagi yang tidak mendapatkan kartu tersebut jangan berharap mendapat layanan jaminan kesehatan;

Bahwa untuk jenis jaminan sosial yang lain bagi fakir miskin, UU 40/2004 belum mengamanatkan kepada Pemerintah untuk memenuhinya;

Bahwa seharusnya negara terutama Pemerintah harus bertanggung jawab atas terpeliharanya kesejahteraan dan jaminan sosial bagi fakir miskin dan anak-anak terlantar agar mereka segera dapat berkembang dan mandiri sebagai manusia yang bermartabat;

Bahwa bagi warga negara yang sejatinya masih tergolong fakir miskin tetapi tidak mendapatkan tanda/kartu miskin atau merasa kaya karena tidak mau memiskinkan diri, tidak mau dianggap miskin karena menyangkut harga diri dan dapat merendahkan derajat dan martabat kemanusiaan, maka mereka sudah pasti tidak akan mendapatkan pelayanan kesehatan, dan bagi mereka yang merasa miskin atau mengaku miskin kemudian sakit dan berobat kerumah sakit lalu mengurus kartu miskin, maka walaupun mereka mendapatkan kartu miskin tetap tidak akan dilayani karena masuk rumah sakitnya sebelum terdaftar sebagai keluarga miskin;

Bahwa UU 40/2004 hanya menjamin warga negara Indonesia yang membayar iuran atau dibayarkan iurannya oleh pihak lain, maka secara otomatis pihak-pihak yang tidak bisa membayar atau tidak dibayarkan iurannya tidak akan mendapat manfaat dari Sistem Jaminan Sosial;

Bahwa masih banyak kejadian yang menimpa pelajar dan mahasiswa atau siapapun yang menderita sakit keras atau kecelakaan di daerah di mana mereka menuntut ilmu, penanganan medisnya pasti akan terlambat dan terhambat oleh aturan administrasi dan urusan siapa yang harus menanggung biaya, padahal hak memperoleh pelayanan kesehatan dan hak untuk hidup adalah merupakan hak asasi manusia yang tidak bisa dicabut atau diabaikan atas dasar apapun;

Bahwa banyak pihak yang sewaktu masih sukses, tenar dan jaya dikenai pajak penghasilan yang cukup besar antara 20% sampai 25% dari pendapatannya, misalkan para artis dan atlet profesional dan olahragawan, pihak-pihak yang bergerak di bidang jasa dan lain lain yang berpenghasilan besar apabila karena jatuh atau sudah meredup maka mereka juga tidak akan mendapat hak jaminan sosial;

Bahwa di sekitar kita masih banyak para pengemis, gelandangan, anak-anak yatim piatu, orang-orang jompo yang di depan mata dapat kita saksikan sebagai pemandangan biasa-biasa saja dan jarang sekali di antara kita tersentuh dan terketuk hatinya untuk menolong dan mengentaskannya atau sekedar berempati kepada mereka;

Bahwa kehidupan mereka masih sangat tidak layak dan tidak bermartabat sebagai kemanusiaan (baik sandang, pangan dan papan serta kesehatannya sangat memprihatinkan);

Bahwa negara terutama Pemerintah seharusnya bertanggung jawab atas nasib mereka, sebetulnya Pemerintah sudah mengucurkan bantuan baik yang berupa bantuan RASKIN (beras untuk rakyat miskin) atau BLT (bantuan langsung tunai) Rp 100.000 per orang miskin, namun bantuan tersebut sifatnya hanya berkala (kala ada kala tidak) dan bernuansa politik (menjelang Pemilu biasanya BLT dikucurkan) serta masih berupa kebijakan yang belum mempunyai dasar hukum yang pasti;

Bahwa masih sering terjadi penggusuran tanpa solusi yang benar dan tepat terhadap bangunan dan hunian yang dianggap liar dan tidak layak, padahal setiap warga negara berhak atas tempat tinggal dan fasilitas umum yang layak bagi kemanusiaan;

Bahwa nasib pegawai honorer dan pegawai tidak tetap dan aparatur desa, mulai kepala desa kepala dusun, dan seluruh aparaturnya selain sekretaris desa, mayoritas masih digaji antara Rp. 500.000 sampai satu jutaan rupiah saja, mereka bekerja keras di lingkungan pemerintah pusat dan daerah yang merupakan ujung tombak aparatur Pemerintah, meskipun dengan gaji yang rendah, mereka sama sekali tidak memperoleh jaminan sosial, terutama untuk jaminan kesehatan dan jaminan hari tua, sebab Pemerintah tidak mendaftarkan dan membayarkan iuran jaminan sosial atas nama mereka, padahal mereka digaji dari uang negara (APBN dan APBD) walaupun jumlahnya tidak seberapa, dan sebagian dari aparat desa ada yang dapat mengerjakan tanah milik desa untuk diambil manfaatnya (tanah bengkok) bagi desa-desa yang masih mempunyai tanah milik desa;

Bahwa sistem jaminan sosial tersebut akan banyak membawa korban bagi mayoritas rakyat Indonesia yang mayoritas bekerja di sektor informal, petani, nelayan, buruh tani, buruh di sektor informal, TKI, TKW, wiraswasta kecil, budayawan, seniman yang berpenghasilan pas-pasan dan lain sebagainya yang tidak mungkin mampu membayar iuran atau tidak mungkin dibayarkan iurannya oleh pihak lain, maka secara otomatis mereka tidak akan mendapatkan manfaat dari sistem jaminan sosial tersebut, padahal jasa mereka sangat besar untuk mensubsidi kebutuhan pokok rakyat Indonesia dan menopang sistem perekonomian Indonesia, misalkan seorang petani tanam padi, panen dijual dengan harga Rp ± 2.500,- per kilogram, padahal harga pasar dunia ± Rp 5.000,- kalau gagal panen

kerugian ditanggung sendiri, TKI, TKW merupakan sumber devisa negara, nelayan sebagai pemasok protein dan sebagainya;

Bahwa guru dan dosen swasta, ustadz, kyai, pastur, pendeta, pedande dan profesi-profesi pendidik dan pengajar lain yang berperan aktif dan berjasa besar untuk meningkatkan kecerdasan rakyat (mendidik masyarakat sesuai dengan kapasitas dan peran serta masing-masing) yang mayoritas bededikasi tinggi dan mencurahkan seluruh tenaga dan pikirannya untuk dunia pendidikan dan tidak menomor satukan gaji, walaupun gaji kecil dan tidak mencukupi kebutuhan sehari-hari, mereka tetap ikhlas mengabdikan, tetapi pengabdian mereka tidak akan menjamin untuk mendapat jaminan sosial, sebab mayoritas mereka tidak memungkinkan dapat membayar iuran asuransi jaminan sosial tersebut, terutama bagi mereka yang mengajar di jenjang pendidikan dasar dan tempat-tempat pendidikan lainnya yang tanpa memungut biaya yang layak, padahal UUD 1945 telah menjamin hak-hak mereka untuk mendapatkan jaminan sosial, demikian juga dengan Undang-Undang Sisdiknas juga telah menetapkan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berhak atas jaminan sosial yang pantas dan memadai (terutama jaminan kesehatan dan hari tua), Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 40 ayat (1) dan penjelasannya;

Bahwa sangat dosa besar apabila Pemerintah tidak memenuhi jaminan sosial bagi seluruh tenaga pendidik dan kependidikan yang telah berperan aktif untuk mewujudkan pendidikan di Indonesia;

Bahwa UU 40/2004, mengamanatkan kepada pemberi kerja untuk memotong gaji pekerja untuk dibayarkan atau membayarkan iuran pegawai ke badan penyelenggara jaminan sosial, untuk menjamin agar setiap pekerja dapat memperoleh dan dapat manfaat dari sistem jaminan sosial nasional;

Bahwa hanya perusahaan besar dan perusahaan yang mampu dan dapat memberi gaji besar atau setidaknya layak sajalah yang mampu dan memungkinkan untuk memotong dan membayarkan iuran jaminan sosial bagi para pekerjanya, sedangkan perusahaan kecil dengan gaji di bawah atau sama dengan UMR akan sulit melaksanakannya;

Bahwa dengan gambaran tersebut para Pemohon berkeyakinan akan

sangat sedikitlah rakyat Indonesia yang akan mendapatkan manfaat dari sistem jaminan sosial yang diatur dalam UU 40/2004;

Bahwa dengan alasan dan latar belakang tersebutlah para Pemohon mengajukan permohonan hak uji materiil atas UU 40/2004 terhadap UUD 1945;

Bahwa ke depan para Pemohon berharap semua warga negara Indonesia dapat mendapatkan jaminan sosial dari pemerintah tanpa harus direpotkan untuk mendaftar dan membayar iuran serta administrasi yang berbelit-belit;

Bahwa sumber dana jaminan sosial dapat dihimpun dari sumbangan wajib pajak bagi yang sudah memenuhi persyaratan untuk membayar pajak (tidak harus bersusah payah menghimpun iuran) dan pendapatan negara yang lain;

Bahwa ke depan pemerintah harus bertanggung jawab atas jaminan sosial melalui kementerian sosial, atau badan penyelenggara baru yang ditunjuk.

Bahwa untuk tahap awal dana masyarakat yang terhimpun ke asuransi sosial bentukan Pemerintah dapat dipakai seluruhnya untuk modal awal jaminan social;

2. Dasar Hukum

Bahwa salah satu tujuan utama dibentuk dan didirikannya negara Indonesia adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan *memajukan kesejahteraan umum* dan mewujudkan *keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia* (sebagai negara kesejahteraan/*welfare state/welvaatstate*) sebagaimana tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 Alenia ke- 4 sebagai berikut: *"Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu pemerintah negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, maka disusunlah Kemerdekaan Kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang-Undang Dasar Negara Indonesia yang terbentuk dalam susunan negara Republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat dengan berdasarkan kepada Ketuhanan Yang Maha Esa, kemanusiaan yang adil dan beradab, persatuan Indonesia dan kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan serta perwakilan";*

Bahwa agar dapat memastikan setiap warganegara dapat hidup sejahtera lahir dan bathin maka UUD 1945 mengamanatkan bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial dan negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan, sebagaimana yang tercantum dalam pasal-pasal sebagai berikut:

- **Pasal 28H ayat (3):** *"Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat"*
- **Pasal 34 ayat (2):** *"Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan".*

Bahwa untuk menjamin terpenuhinya jaminan sosial bagi seluruh warga negara, UUD 1945 mewajibkan kepada negara untuk menghormati (*to respect*) melindungi (*to protect*) dan menjamin pemenuhan (*to fulfil*) setiap hak-hak asasi manusia termasuk hak untuk memperoleh jaminan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia sebagaimana tercantum dalam UUD 1945:

- **Pasal 28I ayat (4):** *"Perlindungan, pemajuan, penegakan dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah".*

Bahwa jaminan sosial harus dapat diperoleh dan dinikmati oleh seluruh warga negara Republik Indonesia secara adil dan merata, proporsional dan tanpa diskriminasi, sebagaimana tercantum UUD 1945 pasal-pasal sebagai berikut:

- **Pasal 28D ayat (1):** *"Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum".*
- **Pasal 28I ayat (2):** *"Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang diskriminatif itu".*

Bahwa pasal-pasal yang terkait dengan jaminan sosial menurut UUD 1945 antara lain terdapat dalam pasal-pasal sebagai berikut:

- **Pasal 27 ayat (2):** *"Tiap-tiap orang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".*

- **Pasal 28A:** *"Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya".*
- **Pasal 28B ayat (1):** *"Setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah".*
- **Pasal 28B ayat (2):** *"Setiap orang berhak atas kelangsungan hidup, tumbuh dan berkembang serta berhak atas perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi".*
- **Pasal 28C ayat (1):** *"Setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya demi kesejahteraan umat manusia".*
- **Pasal 28E ayat (1):** *"Setiap orang bebas memeluk agama dan beribadat menurut agamanya, memilih pendidikan dan pengajaran, memilih pekerjaan, memilih kewarganegaraan, memilih tempat tinggal di wilayah negara dan meninggalkannya serta berhak kembali".*
- **Pasal 28F:** *"Setiap orang berhak untuk berkomunikasi dan memperoleh informasi untuk mengembangkan pribadi dan lingkungan sosialnya, serta berhak untuk mencari memperoleh, memiliki, menyimpan, mengolah dan menyampaikan informasi dengan menggunakan segala jenis saluran yang tersedia".*
- **Pasal 28H ayat (1):** *"Setiap orang berhak hidup sejahtera lahir bathin, bertempat tinggal dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan".*
- **Pasal 28H ayat (2):** *"Setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan".*
- **Pasal 28I ayat (1):** *"Hak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, hak kemerdekaan pikiran dan hak nurani, hak beragama, hak untuk tidak diperbudak, hak untuk diakui sebagai pribadi dihadapan hukum, dan hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut adalah hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun".*
- **Pasal 34 ayat (1):** *"Fakir miskin dan anak-anak yang terlantar dipelihara oleh Negara".*

- **Pasal 34 ayat (2):** *"Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan";*
- **Pasal 34 ayat (3):** *"Negara bertanggung jawab atas penyediaan fasilitas pelayanan kesehatan dan fasilitas pelayanan umum yang layak".*

Bahwa menurut pemahaman para Pemohon setidaknya ada 7 hal yang terkait dengan jaminan sosial yang diamanatkan oleh konstitusi (UUD 1945) selain hak memperoleh pendidikan yaitu:

1. Jaminan sosial untuk hidup layak sebagai manusia yang bermartabat, berkeluarga dan melanjutkan keturunan, dapat terdiri dari:
 - a. Jaminan hidup sehari-hari bagi fakir miskin, anak-anak terlantar, gelandangan/pengemis, yatim piatu, orang jompo dan para pekerja yang belum menghasilkan dan lain-lain.
 - b. Jaminan kecelakaan baik kecelakaan fisik maupun mental dan karena bencana alam, kerugian kerja, dan lain-lain;
 - c. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua.
Jaminan pensiun bagi pekerja sektor formal, PNS dan lain-lain.
Jaminan hari tua bagi yang bekerja di sektor informal, TKI/TKW, buruh bangunan, pegawai/guru/dosen non PNS, ulama, ustad, pastur, perangkat desa dan sebagainya.
 - d. Jaminan kematian
 - e. Jaminan untuk berkeluarga;
2. Jaminan untuk berusaha dan memperoleh pekerjaan.
3. Jaminan untuk memperoleh upah dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja serta memperoleh manfaat dari keuntungan perusahaan;
4. Jaminan dapat bertempat tinggal yang layak di seluruh Indonesia;
5. Jaminan pelayanan kesehatan yang layak;
6. Jaminan fasilitas pelayanan umum dan lingkungan hidup sehat, baik, layak dan memadai, meliputi:
 - a. Fasilitas pendidikan;
 - b. Fasilitas sarana transportasi;
 - c. Fasilitas sarana komunikasi;
 - d. Fasilitas pengairan dan air bersih;

- e. Fasilitas energi, BBM, listrik dan lain-lain;
 - f. Fasilitas olah raga dan rekreasi;
 - g. Fasilitas lingkungan hidup yang baik dan sehat;
 - h. Rumah sakit dan panti asuhan/weda dan lain-lain.
7. Jaminan pemeliharaan dan pemberdayaan bagi fakir miskin dan anak-anak terlantar, masyarakat yang lemah dan tidak mampu dan lain-lain.

Bahwa semua warga negara Indonesia seharusnya memperoleh jaminan sosial dari negara terutama dari Pemerintah yang penyediaan anggarannya dialokasikan melalui APBN/APBD dengan sumber dana utamanya dapat diperoleh dari perusahaan dan pajak seluruh warga negara Indonesia yang sudah memenuhi syarat untuk membayar pajak dan sumber dana lainnya;

Bahwa pada dasarnya Bangsa Indonesia adalah bangsa yang mempunyai etos kerja yang keras dan tidak pernah menyerah oleh keadaan alam maupun musim, mereka tetap kerja dan kerja untuk memenuhi kebutuhan pokoknya tanpa pernah menengadahkan tangan untuk meminta-minta, dalam keadaan darurat apapun yang dapat dimakan asalkan tidak membahayakan kesehatan, mereka konsumsi untuk menyambung hidup demi menapak hari esok;

Bahwa akibat kurangnya pendidikan dan keahlian sajalah banyak yang sulit untuk berkembang dalam meningkatkan kesejahteraan, sebagai mantan warga negara yang terjajah dan tertindas yang belum sempat bangun seratus persen dan kini secara ekonomi dan politik sudah terjajah oleh dominasi kekuatan politik dan ekonomi global, maka sudah selayaknyalah mulai detik ini amanat konstitusi untuk memajukan kesejahteraan umum harus dapat direalisasikan dengan peningkatan pendidikan dan taraf hidup warga negara Indonesia yang antara lain dengan penegakan dan pemenuhan jaminan sosial bagi warga negara Republik Indonesia

1. Bahwa untuk hidup layak sebagai manusia yang bermartabat, maka:
 - a. Setidaknya bagi fakir miskin dan anak-anak terlantar, harus memperoleh bahan pangan untuk hidup layak, demikian juga untuk para buruh dan pekerja yang belum berpenghasilan dan memperoleh pendapatan juga berhak untuk memperoleh bantuan pangan, misal petani didaerah transmigran selama tanamannya belum panen, berhak mendapatkan bantuan pangan/bahan pangan

pokok, (selama ini ada program raskin dan BLT tetapi sifatnya masih insidental dan benuansa politis).

Pengangguran sehat yang tidak mau bekerja atau tidak mau berusaha mencari pekerjaan, tidak layak memperoleh bantuan pangan sebab pengangguran bukan budaya asli Indonesia tetapi akibat mental konsumerisme dengan gaya hidup bermewah-mewah dan malas kerja.

Untuk korban PHK perlu mendapatkan bantuan sementara sampai eksis lagi.

- b. Bagi warga negara yang bekerja sebagai pegawai negeri atau pegawai tetap di sektor formal dan sudah tidak mampu bekerja lagi baik karena alasan kesehatan maupun usia lanjut yang sudah tidak produktif atau tidak mampu bekerja lagi, berhak atas jaminan pensiun dari Pemerintah (setiap bulan selama bekerja mereka dikenakan wajib membayar pajak penghasilan dan lain-lain);

Untuk mereka yang sudah usia lanjut yang bekerja di luar PNS dan pegawai formal, seperti pedagang, petani, nelayan, wira swasta, biro-biro jasa yang termasuk golongan wajib pajak, guru dan dosen swasta yang dikenakan PPN/PPH atau yang berpenghasilan kecil yang tidak pernah mampu membayar pajak, apabila sudah tidak mampu bekerja lagi karena sudah lanjut usia, terutama bagi yang terlantar atau tidak berpenghasilan lagi, harus mendapatkan jaminan hari tua agar tetap dapat hidup layak sebagai manusia yang bermartabat;

- c. Bagi warga negara yang sudah meninggal dunia masih mempunyai hak untuk memperoleh jaminan kematian, setidaknya untuk mengurus pemakaman dan tempat makam (dapat dimakamkan secara layak dan bermartabat) karena tidak menutup kemungkinan suatu saat nanti kapling makam akan mahal harganya, atau areal makam menjadi jauh dari tempat pemukiman dan sebagainya;
- d. Bahwa jaminan untuk melangsungkan keturunan dan membentuk suatu keluarga adalah merupakan hak dasar yang harus diatur dan dilindungi serta dijamin oleh negara terutama oleh Pemerintah dengan berbagai aturan yang dapat melindungi dan mengangkat

harkat dan martabat kemanusiaan sebagai makhluk Tuhan yang paling mulia dan menjadi kholifah di muka bumi;

2. Bahwa bagi setiap warga negara Indonesia yang mengalami kecelakaan dan terkena musibah (bencana alam) serta mengalami kegagalan bekerja atau berusaha, harus memperoleh jaminan sosial yang pantas dan memadai, baik mengalami kecelakaan saat bekerja, saat di jalan raya atau di mana saja, sama-sama mempunyai hak untuk mendapat jaminan sosial, bagi yang mengalami musibah atau bencana alam berhak mendapat jaminan sosial sesuai dengan jenis dan tingkat musibah dan bencana yang menimpa warga negara demikian juga untuk warga negara yang mengalami kebangkrutan berusaha atau gagal panen bagi para petani dan sebagainya harus mendapatkan bantuan sosial yang memadai terutama bantuan modal yang memungkinkan mereka untuk berusaha dan bekerja lagi, sebab pengusaha merupakan sumber dan pemasok dana APBN, petani sebagai pahlawan yang mensubsidi pangan dan gizi warga negara Indonesia, demikian juga sektor-sektor yang lain juga sangat berjasa sesuai dengan jasa dan kontribusi masing-masing, maka apabila terjadi kecelakaan, musibah/bencana dan kegagalan mereka harus memperoleh jaminan sosial;

3. Bahwa bagi warga negara yang bekerja di sektor perusahaan formal dan informal (bekerja untuk membantu orang lain) harus ada jaminan untuk mendapatkan upah/gaji yang layak (sesuai dengan standart kebutuhan hidup sejahtera), serta harus mendapat perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;

Apabila perusahaan maju pesat dan memperoleh keuntungan besar, maka para pekerja harus dapat memperoleh manfaat dan turut menikmati kemajuan dan keuntungan perusahaan tersebut. Selama ini mayoritas buruh (pegawai) hanya digaji sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional/kabupaten) bahkan masih banyak yang digaji di bawah UMR tersebut, apabila perusahaan mendapatkan hasil besar, maka yang menjadi kaya raya (konglomerat) hanyalah segelintir pengusahanya saja, sedangkan para buruh masih tetap melarat;

Bahwa hal tersebut tidak akan terjadi apabila sistem jaminan sosial

mencakup masalah ini dan ditegakkan sesuai dengan amanat konstitusi. Bahwa setiap warga negara Indonesia berhak atas tempat tinggal di seluruh Indonesia;

Pada dasarnya setiap manusia mempunyai naluri untuk bertempat tinggal untuk membangun suatu rumah tangga dan mengembangkan keturunannya, baik yang bersifat nomaden maupun sudah menetap, masyarakat Indonesia sudah sejak zaman dahulu mampu mandiri membangun tempat tinggal sesuai dengan budaya, adat, kebutuhan dan kemampuannya;

4. Bahwa hak untuk bertempat tinggal adalah hak yang dijamin oleh konstitusi, namun di era modern ini hak untuk bertempat tinggal mulai banyak mengalami hambatan dan masalah, terutama di kota-kota besar karena derasnya arus orbanisasi, sehingga sering terjadi penertiban dan penggusuran terhadap tempat tinggal yang dianggap tak berizin dan menyalahi *blue print* tata ruang kota;

Penggusuran yang tanpa solusi yang berkeadilan dan berprikemanusiaan, apapun alasannya tidak boleh terjadi sebab itu menyalahi konstistusi. Bangunan liar biasanya terjadi karena adanya budaya pembiaran atau terjadi karena kolusi dengan pihak-pihak aparat yang tidak bertanggung jawab, walaupun terpaksa terjadi penertiban harus ada solusi yang beradab agar setiap warga negara mendapatkan haknya untuk dapat bertempat tinggal di wilayah/areal yang ditentukan, jangan hanya digusur tetapi tidak memberi solusi dan ganti rugi. Solusinya bisa melalui program transmigrasi, rumah susun yang terjangkau atau sekedar barak-barak kecil yang layak dan terjangkau oleh keuangan dan dekat dengan tempat kerja (tempat mencari nafkah mereka);

Orbanisasi merupakan realitas sosial yang tidak mungkin dicegah di era globalisasi, di mana perputaran roda perekonomian masih terpusat di kota-kota besar, yang berdampak besar terhadap sektor penyediaan lahan dan tempat tinggal bagi para korban. Pemerintah setempat tidak boleh mengusir para korban sebab mereka berhak untuk bertempat tinggal di seluruh wilayah Indonesia.

Pemerintah harus menjamin hak setiap warga negara untuk dapat

bertempat tinggal dan bagi mereka yang tidak memiliki atau tidak mampu untuk membeli tanah, maka mereka harus diupayakan untuk dapat tempat tinggal yang layak, dengan berbagai kebijakan yang adil dan tidak merugikan pihak lain atau ditempatkan di tanah-tanah milik negara baik dengan sistem sewa, hak guna pakai atau hibah (hak pemilikan tanah). Sebagai negara kesejahteraan sudah selayaknya semua warga negara harus mendapatkan hak untuk bertempat tinggal sehingga tidak ada lagi warga negara yang gelandangan dan terlantar tanpa tempat tinggal yang layak;

5. Bahwa setiap warga negara berhak atas pelayanan kesehatan, bahkan mulai masih janin dalam kandungan sampai meninggal dunia, setiap orang mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan pelayanan kesehatan tanpa diskriminasi dan tanpa memandang status sosial, usia dan asal usulnya, mulai dari yang balita sampai yang tua, dari yang miskin sampai yang kaya, perangkat desa sampai pejabat negara, mulai dari pelajar, mahasiswa, guru dan dosen dan sebagainya;

Bahwa UU 40/2004 telah menjamin hak fakir miskin untuk memperoleh pelayanan kesehatan dengan berbagai syarat administrasi yang berbelit dan sulit serta tidak konsisten, misalkan harus dapat menunjukkan kartu Gakin (Keluarga Miskin) lalu berubah dengan kartu Askeskin (Asuransi Kesehatan Keluarga Miskin), lalu ada lagi kartu Jamkesmas (Jaminan Kesehatan Masyarakat Miskin), Jamkesda (Jaminan Kesehatan Daerah) dan sebagainya;

Bagi fakir miskin yang tidak mempunyai kartu-kartu/tanda-tanda Gakin, Askeskin, Jamkesmas, Jamkesda dan sebagainya tidak akan memperoleh layanan kesehatan dan harus tetap membayar, walaupun mereka mendapat kartu tersebut apabila mengurusnya paska masuk rumah sakit, tetap saja tidak akan mendapatkan layanan kesehatan;

Bagi warga negara yang lain, dapat memperoleh jaminan kesehatan apabila mendaftarkan atau didaftarkan dan membayar atau dibayarkan;

Bahwa seharusnya pelayanan kesehatan yang standart harus dapat diberikan kepada setiap warga negara apapun statusnya dengan tanpa harus memperhatikan kaya atau miskin dan membayar atau tidak membayar, tetapi harus diberikan kepada setiap orang dengan anggaran

dari APBN/APBD yang dihimpun melalui pajak dan sebagainya;

6. Bahwa UUD 1945 telah menjamin hak setiap orang (warga negara Indonesia) untuk memperoleh jaminan adanya fasilitas pelayanan umum dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat;

Negara terutama Pemerintah bertanggung jawab dan mengupayakan terpenuhinya hak-hak warga negara untuk memperoleh fasilitas umum dan lingkungan hidup yang sehat, baik berupa fasilitas sarana pendidikan, sarana komunikasi dan transportasi, fasilitas pengairan dan air bersih, fasilitas sumber daya energi dan mineral, listrik maupun BBM dan lain-lain, fasilitas sarana olah raga dan rekreasi, fasilitas lingkungan hidup yang baik dan sehat dengan memperhatikan ekosistem dan menjamin kelestarian alamnya, serta tersedianya sarana rumah sakit, panti asuhan, panti werda dan sebagainya;

7. Bahwa fakir miskin, anak-anak terlantar dan masyarakat yang lemah dan tidak mampu berhak atas jaminan pemeliharaan dan pemberdayaan dari negara terutama oleh Pemerintah, agar mereka dapat eksis dan mandiri sehingga dapat terentaskan dari kemiskinan dan dapat menumbuhkan kemampuan dan kemandirian bagi masyarakat yang lemah dan tidak mampu;

Bahwa pemeliharaan dan pemberdayaan harus diartikan dalam wacana progresif, bukan sekedar menampung, memberi makan dan merawat orang-orang miskin, lemah dan tidak mampu, tetapi harus dioptimalkan dalam pengertian pemberdayaan, pelatihan dan pemberian skill yang optimal agar mereka mampu mandiri;

Bahwa jenis-jenis program jaminan sosial yang diatur dalam UU 40/2004 adalah meliputi beberapa program yang tercantum dalam Pasal 18 yang menyatakan "**Jenis-jenis program jaminan sosial meliputi:**

- a. Jaminan kesehatan
- b. Jaminan kecelakaan kerja
- c. Jaminan hari tua
- d. Jaminan pensiun dan
- e. Jaminan kematian

Bahwa dalam UU 40/2004 tersebut diselenggarakan berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib, warga negara yang berhak

mendapatkan jaminan sosial adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang mendaftarkan atau didaftarkan dan membayar atau dibayarkan iurannya sesuai dengan program jaminan sosial yang diikutinya, berarti yang tidak mendaftar atau didaftarkan dan tidak membayar atau tidak dibayarkan dalam program jaminan sosial, tidak akan memperoleh manfaat dari sistem jaminan sosial nasional sebagaimana yang diatur dalam UU 40/2004. Hal tersebut para Pemohon anggap bertentangan dengan UUD 1945 yang mengamanatkan bahwa setiap warga negara berhak atas jaminan sosial dan negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia;

UU 40/2004 hanya menjamin bahwa setiap orang dapat mengikuti program jaminan sosial yang diinginkan dengan sistem asuransi sosial atau tabungan wajib;

Frasa "setiap orang berhak atas jaminan sosial" tidak boleh diartikan atau disamaartikan dengan frasa "setiap orang dapat mengikuti program jaminan sosial yang diinginkan".

Frasa "**berhak atas jaminan sosial**" harus diartikan sebagai hak asasi atau hak dasar, jadi setiap orang (warga negara) tanpa kecuali harus mendapatkan jaminan sosial sesuai dengan amanat konstitusi dan negara terutama pemerintah harus menjamin dan memenuhi hak-hak setiap warga negara untuk memperoleh jaminan sosial, tanpa harus mendaftar dan membayar terlebih dahulu;

Sedangkan frasa "**dapat mengikuti, mendaftarkan atau didaftarkan dan membayar atau dibayarkan program jaminan sosial**" mempunyai arti yang tidak sebangun dan searti atau sepenafsiran dengan frase "berhak atas jaminan sosial " tetapi mempunyai arti yang lebih sempit dan membutuhkan partisipasi aktif dari setiap orang untuk memilih program jaminan sosial yang akan diikuti dan adanya keharusan bagi seseorang untuk aktif mendaftar dan membayar secara rutin dan berkala atas setiap program yang akan diikuti, sedangkan yang tidak mendaftar dan membayar (didaftarkan atau dibayarkan) tidak akan memperoleh jaminan sosial, hal ini para Pemohon anggap bertentangan dengan amanat konstitusi, karena tidak dapat menjamin setiap orang untuk mendapatkan jaminan sosial sesuai dengan amanat konstitusi, walaupun dalam konstitusi tidak disebutkan sistem apa

yang harus dianut, tetapi sudah dengan tegas Pasal 34 ayat (2) dan Pasal 28H ayat (3) UUD 1945, mengamanatkan untuk membentuk dan mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia sesuai dengan amanat konstitusi;

Untuk itu para Pemohon berharap agar Mahkamah Konstitusi berkenan menguji UU 40/2004 yang para Pemohon anggap terdapat pasal dan frasa dalam berapa pasal yang bertentangan dengan UUD 1945, dengan dalil, alasan-alasan dan dasar hukum sebagai berikut:

NORMA YANG DIMOHONKAN

Bahwa para Pemohon memohon kepada Mahkamah untuk menguji pasal-pasal dan frasa-frasa yang ada dalam pasal dalam UU 40/2004 agar tidak bertentangan dengan norma-norma yang ada dalam UUD 1945 dengan harapan program jaminan sosial dapat bersifat menyeluruh dan terpadu serta semua warga negara Indonesia berhak mendapatkan manfaat dari program jaminan sosial secara menyeluruh dengan proses yang mudah, efektif, efisien, tidak ditunda-tunda serta tidak memberatkan, sumber dana utamanya dengan menarik pajak dari wajib pajak dan sumber-sumber dana lainnya. Pemilihan sistem asuransi sosial yang dipilih oleh pembuat kebijakan konstitusional, sepanjang dalam pengertian sebagai sistem penjaminan/bantuan sosial yang menyeluruh dan terpadu bagi seluruh rakyat Indonesia;

UU 40/2004 yang telah diundangkan di Jakarta pada tanggal 19 Oktober 2004 dan telah tercantum pada lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150. Bahwa Pasal 14 ayat (1) dan penjelasannya, serta Pasal 17 ayat (5) UU 40/2004 menyatakan,

- **Pasal 14 ayat (1):** "Pemerintah ***secara bertahap*** mendaftarkan penerima bantuan iuran (fakir miskin dan orang-orang tidak mampu) kepada badan penyelenggara jaminan sosial";
- **Penjelasan pasal 14 ayat (1):** "Frasa "***secara bertahap***" dalam ketentuan ini dimaksudkan memperhatikan syarat-syarat kepesertaan dan program yang dilaksanakan dengan memperhatikan kemampuan anggaran negara seperti diawali dengan program jaminan kesehatan".

Bahwa frasa "***secara bertahap***" para Pemohon anggap inkonstitusional sepanjang dapat diartikan bahwa Pemerintah hanya mendaftarkan dan

membayarkan iuran fakir miskin dan orang-orang yang tidak mampu untuk program jaminan kesehatan saja, sedangkan untuk program jaminan sosial yang lain tidak ditentukan, kapan mereka akan didaftarkan dan dibayarkan iurannya? Dengan demikian fakir miskin dan orang-orang tidak mampu hanya akan memperoleh jaminan kesehatan saja.

- **Pasal 17 ayat (5): "Pada tahap pertama,** iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (4), (iuran program jaminan sosial bagi fakir miskin dan orang-orang tidak mampu) dibayar oleh Pemerintah untuk program jaminan kesehatan".

Bahwa Pasal 17 ayat (5) tersebut, para Pemohon anggap inkonstitusional sepanjang dapat diartikan Pemerintah hanya menanggung iuran untuk fakir miskin dan orang-orang tidak mampu pada program jaminan kesehatan saja, sehingga potensial menyebabkan berkurangnya hak untuk memperoleh jaminan sosial yang lainnya, manakala Pemerintah hanya membayarkan iuran bagi fakir miskin dan orang-orang tidak mampu untuk jaminan kesehatan saja;

Bahwa frasa kata "**secara bertahap** dan **pada tahap pertama**" dalam pasal-pasal *a quo*, merujuk pada Penjelasan Pasal 14 ayat (1) adalah dapat para Pemohon simpulkan bahwa Pemerintah secara bertahap akan mendaftarkan dan membayarkan iuran jaminan sosial bagi fakir miskin dan orang-orang yang tidak mampu, adapun tahapan pertama yang akan diikuti adalah program jaminan kesehatan. Sedangkan untuk tahap kedua, ketiga, keempat dan selanjutnya program apa yang akan diikuti dan diprioritaskan untuk fakir miskin dan orang-orang tidak mampu, belum ada kepastian hukumnya, kapan mereka akan didaftarkan dan dibayarkan iurannya oleh pemerintah untuk jaminan kecelakaan, jaminan pensiun, jaminan hari tua dan jaminan kematian dan sebagainya?;

Bahwa pasal-pasal *a quo* para Pemohon anggap tidak menjamin adanya kepastian hukum bagi fakir miskin dan orang-orang tidak mampu untuk dapat menikmati dan mendapatkan jaminan sosial yang utuh yang meliputi jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan, jaminan pensiun, jaminan hari tua dan jaminan kematian, serta jaminan-jaminan sosial yang lain menurut

ketentuan yang ada dalam konstitusi;

Bahwa frasa "**secara bertahap**" pada Pasal 14 ayat (1) dan penjelasannya serta frasa "**pada tahap pertama**" Pasal 17 ayat (5), **para Pemohon anggap bertentangan dengan UUD 1945, terutama dengan pasal-pasal:**

- **Pasal 28D ayat (1):** *"Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan perlindungan dan kepastian hukum yang adil dan perlakuan yang sama dihadapan hukum".*
- **Pasal 28H ayat (3):** *"Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat;*
- **Pasal 34:**
 - (1) *"Fakir miskin dan anak-anak terlantar dipelihara oleh negara";*
 - (2) *"Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan";*
- **Pasal 28I ayat (4):** *"Perlindungan, pemajuan, penegakan dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara terutama pemerintah".*

Bahwa konstitusi kita sudah dengan tegas mengamanatkan bahwa

1. Fakir miskin dan anak-anak terlantar dipelihara oleh negara;
2. Setiap orang berhak atas jaminan sosial;
3. Negara memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan;
4. Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia;
5. Adanya jaminan pengakuan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil dan perlakuan yang sama dihadapan hokum;

Bahwa dengan dicantulkannya frasa "**secara bertahap**" dan frase "**pada tahap pertama**" dalam pasal *a quo* dapat membentuk norma hukum bahwa Pemerintah hanya berkewajiban menjamin jaminan kesehatan masyarakat miskin saja dengan mengabaikan hak-hak asasi warga miskin yang terkait dengan jaminan sosial yang lain, dengan berdalih bahwa secara bertahap apabila keuangan negara dan hal-hal lain yang dijadikan alibi sudah memungkinkan, Pemerintah akan melaksanakan dan memenuhi jaminan

sosial bagi fakir miskin dan orang-orang yang tidak mampu, sampai kapan? Di sinilah letak dan terjadinya ketidak pastian hukumnya;

Bahwa dalam UU 40/2004, memang hanya mencantumkan kewajiban Pemerintah untuk membayar iuran bantuan untuk fakir miskin dan orang-orang yang tidak mampu, pada jaminan kesehatan saja yang terdapat dalam Pasal 20 ayat (1) sebagai berikut *“peserta jaminan sosial adalah setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayarkan oleh Pemerintah”*;

Sedangkan dalam pasal-pasal selanjutnya yang mengatur tentang jaminan pensiun, jaminan kecelakaan, jaminan hari tua dan jaminan kematian, sama sekali tidak mencantumkan kewajiban Pemerintah untuk membayarkan iuran dari fakir miskin dan orang-orang yang tidak mampu;

Dengan demikian sampai kapanpun Pemerintah tidak akan mendaftarkan dan membayarkan iuran bagi mereka jika tidak ada dasar hukum yang mewajibkannya, berarti sampai kapanpun, kemungkinan besar fakir miskin hanya akan mendapatkan jaminan kesehatan saja dan tidak akan memperoleh jaminan sosial lainnya yang menjadi haknya dan telah dijamin dalam konstitusi;

Bahwa frasa ***“secara bertahap”*** dan frasa ***“pada tahap pertama ”*** sudah sangat jelas dapat menafikan, mengurangi, merusak dan menghapuskan hak-hak asasi fakir miskin dan orang-orang yang tidak mampu untuk mendapatkan jaminan sosial sesuai dengan amanat konstitusi, dan seakan-akan kewajiban Pemerintah hanya menjamin kesehatan orang-orang miskin dan tidak mampu, sedangkan jaminan sosial yang lain terabaikan, ada kemungkinan sampai kapanpun tidak akan diperhatikan;

Bahwa Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak-Hak Asasi Manusia menyatakan:

- **Pasal 7A:** *“Tidak satu ketentuanpun dalam Undang-Undang ini boleh diartikan bahwa Pemerintah, partai, golongan atau pihak manapun di manapun dibenarkan mengurangi, merusak atau menghapuskan hak asasi manusia atau kebebasan dasar yang diatur dalam Undang-Undang ini”*;
- **Pasal 41 ayat (1):** *“Setiap warga negara berhak atas jaminan sosial yang dibutuhkan untuk hidup layak serta untuk perkembangan*

pribadinya secara utuh”.

- **Pasal 71:** *”Pemerintah wajib dan bertanggung jawab menghormati, melindungi, menegakkan dan memajukan hak asasi manusia yang diatur dalam undang-undang ini, peraturan perundang-undangan lain dan hukum Internasional tentang hak asasi manusia yang diterima oleh negara Republik Indonesia”;*

Bahwa jaminan sosial adalah merupakan hak asasi manusia yang diamanatkan oleh konstitusi dan diatur dalam Undang-Undang yang harus dapat diperoleh oleh setiap warga negara, terutama bagi fakir miskin dan orang-orang yang tidak mampu, siapapun dengan alasan apapun tidak dibenarkan untuk mengurangi, merusak dan menghapuskan jaminan sosial bagi setiap warga negara dan negara terutama Pemerintah berkewajiban untuk melindungi, memajukan, menegakkan dan memenuhi jaminan sosial bagi fakir miskin dan orang-orang tidak mampu, tanpa harus ditunda lagi;

Bahwa para Pemohon memohon kepada Mahkamah Konstitusi untuk membatalkan frasa **”secara bertahap”** pada Pasal 14 ayat (1) dan penjelasannya serta frasa **”pada tahap pertama ”** dan Pasal 17 ayat (5) UU 40/2004 dan dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 serta dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sehingga pasal-pasal tersebut akan berbunyi:

- Pasal 14 ayat (1) (pengganti): *”Pemerintah mendaftarkan penerima bantuan iuran (fakir miskin dan orang-orang yang tidak mampu) kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial”;*
- Penjelasan pasal 14 ayat (1) dibatalkan otomatis;
- Pasal 17 ayat (5) dibatalkan, sehingga berlaku mutlak Pasal 17 ayat (4);
- **Pasal 17 ayat (4):** *”luran program jaminan sosial bagi fakir miskin dan orang-orang tidak mampu dibayar oleh pemerintah”;*

Bahwa dengan dibatalkannya frasa **”secara bertahap”** pada Pasal 14 ayat (1) dan penjelasannya serta Pasal 17 ayat (5) *a quo* maka berimplementasi terhadap adanya kepastian hukum yang jelas bahwa fakir miskin dan orang-orang yang tidak mampu akan memperoleh jaminan sosial yang utuh, baik berupa jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan, jaminan pension, jaminan hari tua, jaminan kematian dan jaminan sosial lain yang diamanatkan oleh konstitusi dan Pemerintah berkewajiban untuk mendaftarkan dan menjamin

pembiayaan jaminan sosial bagi fakir miskin dan orang-orang tidak mampu melalui APBN tanpa harus ditunda-tunda lagi dengan berbagai alasan yang tidak jelas;

Adapun nominal dari jaminan sosial dapat disesuaikan dengan kemampuan dan keuangan negara;

- Bahwa Pasal 1 butir 3 pada frasa **"pengumpulan dana** dan frasa **"peserta"**, butir 12 pada frasa **" negeri"** pada kata pegawai negeri dan butir 14 pada frasa **"kerja"** dan frasa **"dalam hubungan kerja termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya"**;
- Pasal 13 ayat (1) pada frasa **"secara bertahap"** dan frasa **"sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti"**;
- Pasal 17 ayat (1) pada frasa **"peserta wajib membayar iuran"**, ayat (2) pada frasa **"wajib memungut iuran dan frasa menambahkan iuran"** ayat (3) pada frasa **"iuran"**, Pasal 20 ayat (1) pada frasa **" yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar pemerintah"** dan ayat (3);
- Pasal 21 ayat (1) pada frasa **"paling lama enam bulan sejak"**, ayat (2) pada frasa **"setelah enam bulan"** dan frasa **iurannya"**;
- Pasal 27 ayat (1) pada frasa **"iuran"**, ayat (2) pada frasa **"iuran"**, ayat (3) pada frasa **"iuran"** dan ayat (5) pada frasa **"iuran"**;
- Pasal 28 ayat (1) pada frasa **"dan ingin mengikut sertakan anggota keluarga yang lain wajib membayar tambahan iuran"**, Pasal 29 ayat (1) pada frasa **"kerja"**, ayat (2) pada frasa **"kerja"** dan frasa **"pekerja dan frasa atau menderita penyakit akibat kerja"**;
- Pasal 30 pada frasa **"kerja adalah seorang yang telah membayar iuran"**, pasal 31 ayat (1) pada frasa **"kerja"**, ayat (2) pada frasa **"kerja"** dan frasa **"pekerja yang"**;
- Pasal 32 ayat (1) pada frasa **"kerja"**, ayat (3) pada frasa **"kerja"**;
- Pasal 34 ayat (1) pada frasa **"iuran"** dan frasa **"kerja"**, ayat (2) pada frasa **"iuran** dan frasa **"kerja"**, dan ayat (3) pada frasa **"iuran"**;
- Pasal 35 ayat (1) pada frasa **"atau tabungan wajib"**, ayat (2) pada frasa **"masa pensiun atau meninggal dunia"**;
- Pasal 36 pada frasa **"peserta yang telah membayar iuran"**;

- Pasal 37 ayat (1) pada frasa "**sekaligus, pensiun, meninggal dunia**", ayat (2) pada frasa "**seluruh akumulasi iuran yang telah disetorkan ditambah hasil pengembangannya**", ayat (3);
- Pasal 38 ayat (1), ayat (2) pada frasa "**iuran**", Penjelasan UU 40/2004 pada frasa "**sektor informal dapat menjadi peserta secara sukarela**", UU 40/2004 menyatakan:
- Pasal 1 butir 3: Asuransi sosial adalah suatu mekanisme pengumpulan dana yang bersifat wajib yang berasal dari iuran guna memberikan perlindungan atas risiko sosial ekonomi yang menimpa peserta dan/atau anggota keluarganya;

Bahwa frase pengumpulan dana dan frase peserta, sepanjang dalam pengertian pasal tersebut tidak dapat atau belum menjangkau kepada seluruh warga negara Indonesia atau sepanjang pasal tersebut dapat merugikan hak-hak konstitusional warga negara untuk mendapatkan jaminan sosial karena adanya kewajiban untuk membayar iuran bagi seluruh warga negara Indonesia maka pasal tersebut Pemohon anggap inkonstitusional dan bertentangan dengan Pasal 28H ayat (3) dan Pasal 34 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa "Setiap warga negara berhak atas jaminan sosial dan negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia".

Bahwa sebagai pengganti dari frasa yang dihilangkan dalam pasal tersebut para Pemohon mengusulkan pasal pengganti dengan penambahan frasa yang berbunyi sebagai berikut:

- Pasal 1 butir 3 (pengganti): Asuransi sosial adalah Suatu mekanisme penjaminan, bantuan, perlindungan sosial, melalui dana dari pajak setiap warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat wajib membayar pajak dan sumber-sumber pendapatan negara lainnya, guna memberikan perlindungan atas resiko sosial ekonomi sosial ekonomi yang menimpa setiap warga negara Indonesia dan/atau keluarganya;
- Pasal 1 butir 12: Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja atau penyelenggara negara yang mempekerjakan pegawai negeri dengan membayar gaji, upah, atau

imbalan dalam bentuk lainnya;

Bahwa frasa negeri dalam kata pegawai negeri pada pasal di atas sepanjang diartikan bahwa penyelenggara negara hanya menjamin hak-hak jaminan sosial bagi mereka yang sudah berstatus sebagai pegawai negeri dan mengabaikan atau tidak memenuhi jaminan sosial bagi pegawai penyelenggara negara yang belum berstatus sebagai pegawai negeri seperti: guru honorer, guru tidak tetap, pegawai tidak tetap, aparatur pemerintahan desa dan sebagainya, pasal tersebut para Pemohon anggap inkonstitusional sebab dapat merugikan hak-hak warga negara untuk memperoleh jaminan sosial dan bersifat diskriminatif terhadap pegawai yang belum berstatus sebagai pegawai negeri dan tidak dapat menjamin rasa keadilan dan kepastian hukum, hal ini Pemohon anggap bertentangan dengan Pasal 28H ayat (3), Pasal 28I ayat (4), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 yang pada intinya menetapkan bahwa "setiap orang berhak atas jaminan sosial, Pemerintah berkewajiban memenuhi jaminan sosial bagi seluruh rakyat, setiap orang berhak mendapat perlindungan dan kepastian hukum yang adil dan bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif".

Bahwa pasal tersebut juga perlu mendapat penambahan frasa komersial untuk memastikan bahwa setiap orang atau yayasan yang orientasinya bergerak di bidang sosial atau pendidikan dan lain-lain. Yang non profit tidak harus dikenai kewajiban untuk menarik pajak atau menambahkan pajak untuk pekerjanya karena kegiatannya memang bersifat sosial dan tidak memungut biaya berarti dan tidak mengutamakan profit dari kegiatannya;

Bahwa agar Pasal 1 butir 12 tersebut konstitusional Pemohon mengusulkan pasal pengganti dengan pengurangan dan penambahan frasa yang berbunyi lengkap sebagai berikut:

- Pasal 1 butir 12 (pengganti): "Pemberi kerja adalah orang perorang, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang komersial (bukan non profit) yang mempekerjakan tenaga kerja atau penyelenggara negara yang mempekerjakan pegawai dengan membayar gaji, upah atau imbalan dalam bentuk lainnya";

Bahwa dengan pasal pengganti tersebut secara otomatis Pemerintah/

penyelenggara negara berkewajiban menanggung jaminan sosial bagi seluruh pegawai baik yang bertsatus sebagai pegawai negeri maupun yang belum/tidak berstatus pegawai negeri mulai aparatur pemerintahan desa sampai aparatur penyelenggara negara di tingkat pusat;

Bahwa dengan perubahan pasal tersebut maka perorangan atau yayasan yang bergerak di bidang sosial dan pendidikan yang non profit tidak harus dikenai kewajiban untuk membayar pajak program jaminan sosial dari pekerjanya.

- Pasal 1 butir 14: Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya, dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja;

Bahwa frasa kerja dalam kecelakaan kerja dan frasa kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dalam pasal tersebut Pemohon anggap bertentangan dengan Pasal 34 ayat (2) UUD 1945, Pasal 28H ayat (3), sepanjang hanya bersifat sektoral tidak menyeluruh dan tidak terpadu dan belum mencakup berbagai jenis kecelakaan baik yang disebabkan kecelakaan dilingkungan kerja atau kecelakaan lain akibat musibah bencana alam, konflik sosial dan bentuk-bentuk kecelakaan yang lain, sehingga apabila seseorang mengalami kecelakaan di luar lingkungan kerja, tidak akan memperoleh jaminan kecelakaan menurut UU 40/2004 tersebut, dengan menghilangkan frasa yang ada dalam pasal tersebut dan menambahkan beberapa frasa yang para Pemohon anggap penting maka hak-hak konstitusional para Pemohon dapat terpenuhi. Untuk itu para Pemohon mengajukan pasal alternatif sebagai penggantinya yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 1 butir 14 (pengganti): "Kecelakaan adalah kecelakaan yang terjadi dalam pengertian yang lebih luas baik yang terjadi dilingkungan kerja atau karena musibah bencana alam seperti kebakaran, gempa bumi. Banjir dan sebagainya, atau akibat kerusakan sosial dan bentuk-bentuk kecelakaan yang lain termasuk kecelakaan dalam berusaha,

bekerja, kecelakaan lalu lintas dan sebagainya dan akibat penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja;

KEPESERTAAN DAN IURAN

Bahwa para Pemohon beranggapan kepesertaan sebagai anggota atau penerima jaminan sosial adalah mutlak untuk seluruh warga negara Indonesia tanpa kecuali baik yang bekerja di lingkungan formal maupun informal, baik yang mampu maupun tidak mampu, semua harus terdaftar secara otomatis sebagai peserta jaminan sosial dan pemerintahlah yang berkewajiban untuk mendata, mengidentifikasi dan mendaftarkan seluruh warga negara Indonesia sebagai peserta, Pemerintah juga berhak untuk menugaskan pemberi kerja agar mendaftarkan pekerjanya secara serentak tanpa melalui penahapan yang tidak jelas batas waktunya, karena di era teknologi informasi yang serba *on line* ini proses pendaftaran sangat mudah tidak perlu bertahap lagi;

Bahwa pendaftaran pekerja sebagai anggota program jaminan sosial harus menyeluruh dan terpadu tidak boleh memilih sebagian program yang diikuti saja tetapi harus seluruh program yang diwajibkan menurut peraturan dan perundang undangan demi untuk meningkatkan kesejahteraan dan taraf hidup dari pekerja.

Pasal 13 ayat (1): Pemberi kerja ***secara bertahap*** wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, ***sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti.***

Bahwa frasa ***secara bertahap*** dan ***frasa sesuai dengan jaminan sosial yang diikuti*** sepanjang dapat diartikan bahwa pemberi kerja dapat menunda-menunda untuk mendaftarkan pekerjanya sebagai penerima jaminan sosial dan pemberi kerja dapat memilih sebagian program dari jaminan sosial yang akan diikuti saja, para Pemohon anggap inkonstitusional dan bertentangan dengan UUD 1945 Pasal 28D ayat (1) dan pasal 28H ayat (3) yang menetapkan bahwa setiap orang berhak mendapatkan perlindungan dan kepastian hukum dan berhak mendapatkan jaminan sosial (secara utuh, menyeluruh dan terpadu) sebab apabila pemberi kerja menunda-nunda untuk mendaftarkan pekerjanya dan hanya memilih jaminan sosial tertentu saja yang akan diikuti, maka hak para pekerja untuk memperoleh jaminan sosial akan terabaikan atau setidaknya-tidaknya potensial

mengurangi hak-hak para pekerja karena para pekerja hanya akan memperoleh jaminan sosial yang dipilih dan ditentukan oleh pemberi kerja saja;

Untuk itu para Pemohon mengajukan pasal alternatif dengan pengurangan dan penambahan frasa dalam pasal tersebut agar dapat menjamin hak konstitusional pekerja untuk mendapatkan jaminan sosial secara utuh, terpadu dan menyeluruh yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 13 ayat (1) huruf a dan huruf b (pengganti) menyatakan:

- 1a. Pemerintah berkewajiban mendaftarkan, mengidentifikasi dan mendaftarkan seluruh warga negara Indonesia sebagai peserta program jaminan sosial.
- 1b. Pemberi kerja wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya kepada badan penyelenggara jaminan sosial sebagai peserta program jaminan sosial.

Pasal 17 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) menyatakan:

- (1) Setiap **peserta wajib membayar iuran** yang besarnya ditetapkan berdasarkan persentase dari upah atau suatu jumlah nominal tertentu;
- (2) Setiap pemberi kerja **wajib memungut iuran** dari pekerjanya, **menambahkan iuran** yang menjadi kewajibannya dan membayarkan iuran tersebut kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial secara berkala;
- (3) Besarnya **iuran** sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan untuk setiap jenis program secara berkala sesuai dengan perkembangan sosial, ekonomi dan kebutuhan dasar hidup yang layak.

Bahwa frasa peserta wajib membayar iuran, frasa wajib memungut iuran dan menambahkan iuran serta iuran yang terdapat dalam pasal-pasal di atas sepanjang dapat diartikan sebagai iuran sukarela dan bukan diartikan sebagai pajak wajib yang harus dibayarkan atau ditambahkan untuk membayar pajak pekerja oleh pemberi kerja para Pemohon anggap inskontitusional sepanjang apabila iuran sifatnya sukarela. Para Pemohon anggap konstitusional manakala pajak sifatnya wajib dan dapat ditarik paksa apabila wajib pajak tidak memenuhi kewajibannya. Dengan pembayaran pajak berarti sumber dana program jaminan sosial dapat

terpenuhi secara pasti sesuai dengan besarnya dana yang diperlukan.

Bahwa Pemerintah berhak menentukan besarnya pajak untuk program jaminan sosial apabila sistem pembayaran pajak konvensional dan pendapatan negara yang lain tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan program jaminan sosial dengan prinsip tidak memberatkan kepada rakyat dan dapat terjangkau oleh seluruh rakyat Indonesia dengan menanggung beban pajak bagi orang-orang yang lemah dan tidak mampu.

Bahwa sepanjang iuran untuk jaminan sosial diartikan sebagai pembayaran premi sukarela para Pemohon anggap bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) yang menyatakan bahwa setiap orang berhak atas perlindungan dan kepastian hukum, sebab apabila iuran sifatnya hanya sukarela dan dapat diartikan bahwa setiap orang/pemberi kerja boleh membayar iuran atau tidak membayarkan iuran yang menjadi kewajibannya maka hak warga negara untuk mendapat manfaat dari sistem jaminan sosial nasional tidak akan terpenuhi atau setidaknya potensial dapat mengurangi hak-hak warga negara untuk mendapatkan jaminan sosial, sebab yang berhak mendapatkan jaminan sosial menurut UU 40/2004 hanyalah mereka yang membayar iuran atau dibayarkan iurannya oleh pihak lain.

Bahwa untuk menjamin adanya kepastian hukum dan perlindungan hukum dari setiap warga Negara Indonesia maka frasa iuran harus diganti dengan frasa pajak. Untuk itu para Pemohon mengajukan pasal pengganti dengan penambahan pasal dan pengurangan frasa atau penambahan frasa yang para Pemohon anggap lebih tepat dan dapat memberi perlindungan dan kepastian hukum kepada seluruh rakyat Indonesia untuk memperoleh jaminan sosial secara utuh, terpadu dan menyeluruh, yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 17 ayat (1) huruf a dan huruf b, ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) (pengganti)

- 1a. Pemerintah menetapkan besarnya pajak bagi setiap warga negara, untuk menunjang program jaminan sosial apabila pajak konvensional dan pendapatan negara yang lain belum mencukupi.
- 1b. Setiap wajib pajak harus membayar pajak yang besarnya ditetapkan berdasarkan prosentase dari upah dan pendapatannya atau suatu jumlah nominal tertentu.

- (2) Setiap pemberi kerja yang memenuhi persyaratan, wajib memungut pajak dari pekerjanya dan menambahkan pajak yang menjadi kewajibannya kepada badan penyelenggara jaminan sosial atau petugas pajak yang ditunjuk.
- (3) Besarnya pajak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan untuk setiap jenis program secara berkala sesuai dengan perkembangan sosial ekonomi dan kebutuhan dasar hidup yang layak.

Jaminan Kesehatan

Jaminan kesehatan adalah merupakan hak asasi manusia yang telah dijamin dalam UUD 1945 pada Pasal 28H ayat (1) dan Pasal 34 ayat (3), maka seharusnya setiap warga negara Indonesia tanpa kecuali dan tanpa syarat apapun harus mendapatkan pelayanan kesehatan yang layak dan memadai dan pemerintah wajib menyediakan fasilitas pelayanan kesehatan yang baik, layak dan memadai.

Bahwa UU 40/2004 menetapkan:

Pasal 20

- (1) Peserta jaminan kesehatan adalah setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh Pemerintah.

Bahwa frasa yang telah membayar iuran atau iurannya telah dibayar Pemerintah para Pemohon anggap inskonstitusional sepanjang diartikan bahwa yang berhak mendapatkan jaminan kesehatan hanyalah mereka yang membayar iuran atau iurannya dibayarkan oleh Pemerintah. Hal tersebut para Pemohon anggap bertentangan dengan Pasal 28H ayat (1) dan Pasal 34 ayat (3), yang menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pelayanan kesehatan dan pemerintah wajib menyediakan fasilitas kesehatan yang baik dan memadai.

Bahwa pasal tersebut dapat menghilangkan atau setidaknya potensial mengurangi hak-hak konstitusional para Pemohon apabila tidak membayar iuran jaminan kesehatan atau iurannya tidak dibayarkan oleh pihak lain. Untuk itu para Pemohon mengajukan pasal pengganti dengan penambahan dan pengurangan frasa sebagai berikut:

Pasal 20 ayat (1) (pengganti)

Peserta jaminan kesehatan adalah setiap warga negara Republik Indonesia, baik yang mampu maupun tidak mampu membayar pajak, atau yang

pajaknya dibayar oleh pemerintah atau pemberi kerja.

Pasal 20 ayat (3)

- (2) Setiap peserta dapat mengikutsertakan anggota keluarga yang lain yang menjadi tanggungannya dengan penambahan iuran.

Bahwa Pasal 20 ayat (3) tersebut di atas para Pemohon anggap inkonstitusional sepanjang dapat diartikan dapat mengikutsertakan atau dapat tidak mengikutsertakan anggota keluarga yang lain yang menjadi tanggungannya dalam program jaminan sosial, hal tersebut para Pemohon anggap bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) yang menetapkan bahwa setiap orang berhak mendapatkan perlindungan dan kepastian hukum, sebab apabila tidak didaftarkan atau tidak diikutsertakan maka dapat menghilangkan hak anggota keluarga untuk mendapatkan jaminan sosial. Untuk itu pasal tersebut para Pemohon mohon dibatalkan, sebab substansi dari pasal tersebut sudah termaktub dalam Pasal 20 ayat (2) yang menyatakan “anggota keluarga peserta berhak menerima manfaat jaminan kesehatan”.

Pasal 21

- (1) Kepesertaan jaminan kesehatan tetap berlaku *paling lama 6 (enam) bulan sejak* seorang peserta mengalami pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal peserta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) setelah 6 (enam) bulan belum memperoleh pekerjaan dan tidak mampu, iurannya dibayar oleh Pemerintah.

Bahwa frasa paling lama 6 (enam) bulan sejak dan frasa setelah (enam) bulan iurannya, sepanjang dapat diartikan bahwa seseorang yang mengalami pemutusan hubungan kerja setelah enam bulan keatas berarti berakhir pula keanggotaannya sebagai peserta jaminan kesehatan para Pemohon anggap inkonstitusional dan bertentangan dengan pasal 28H ayat (1) yang meyakini bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pelayanan kesehatan. Dengan berlakunya pasal tersebut dapat mengancam atau menghilangkan hak warga negara yang di PHK untuk mendapatkan jaminan pelayanan kesehatan. Untuk itu para Pemohon mengajukan pasal pengganti dengan penambahan, pengurangan dan penggantian frasa yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 21 ayat (1) dan ayat (2) (pengganti)

- (1) Kepesertaan jaminan kesehatan tetap berlaku, apabila peserta mengalami pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal peserta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) belum memperoleh pekerjaan dan tidak mampu pajaknya dibayar oleh Pemerintah.

Pasal 27

- (1) Besarnya iuran jaminan kesehatan untuk peserta penerima upah ditentukan berdasarkan persentase dari upah sampai batas tertentu, yang secara bertahap ditanggung bersama oleh pekerja dan pemberi kerja.
- (2) Besarnya iuran jaminan kesehatan untuk peserta yang tidak menerima upah ditentukan berdasarkan nominal yang ditinjau secara berkala.
- (3) Besarnya iuran jaminan kesehatan untuk penerima bantuan iuran ditentukan berdasarkan nominal yang ditetapkan secara berkala.
- (5) Besarnya iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), serta batas upah sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Presiden.

Bahwa sepanjang frasa iuran dapat diartikan sebagai sumbangan sukarela, Pemohon anggap inkonstitusional dan bertentangan dengan pasal 28D ayat (1) yang menyatakan bahwa setiap orang berhak mendapatkan perlindungan dan kepastian hukum sebab apabila frasa iuran diartikan sebagai sumbangan sukarela, maka apabila tidak dilakukan akan menghilangkan hak-hak warga negara untuk mendapatkan jaminan kesehatan.

Bahwa dalam rangka mengupayakan adanya kepastian hukum dan terpenuhinya dana untuk program jaminan kesehatan, maka frasa "iuran" yang terdapat dalam Pasal 27 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (5) mohon diganti dengan kata "pajak". Untuk itu para Pemohon mengajukan pasal pengganti dengan mengganti frasa iuran dengan frasa pajak, sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 27 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (5) (pengganti)

- (1) Besarnya pajak jaminan kesehatan untuk peserta penerima upah ditentukan berdasarkan persentase dari upah sampai batas tertentu, yang secara bertahap ditanggung bersama oleh pekerja dan pemberi

kerja.

- (2) Besarnya pajak jaminan kesehatan untuk peserta yang tidak menerima upah ditentukan berdasarkan nominal yang ditinjau secara berkala.
- (3) Besarnya pajak jaminan kesehatan untuk penerima bantuan iuran ditentukan berdasarkan nominal yang ditetapkan secara berkala.
- (5) Besarnya pajak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), serta batas upah sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Presiden.

Pasal 28

- (1) Pekerja yang memiliki anggota keluarga lebih dari 5 (lima) orang dan ingin mengikutsertakan anggota keluarga yang lain wajib membayar tambahan iuran.

Bahwa pasal tersebut sepanjang dapat diartikan pekerja yang memiliki anggota keluarga lebih dari lima orang boleh mengikutsertakan dan boleh juga tidak mengikutsertakan anggota keluarga yang keenam, ketujuh dan seterusnya kedalam program jaminan kesehatan, maka pasal tersebut para Pemohon anggap inkonstitusional dan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan 28H ayat (1), sebab apabila anggota keluarga keenam, ketujuh dan seterusnya tidak diikutsertakan dalam program jaminan kesehatan maka mereka tidak memperoleh jaminan kepastian hukum untuk memperoleh jaminan kesehatan. Untuk itu para Pemohon memohon kepada Mahkamah untuk membatalkan pasal tersebut.

Jaminan Kecelakaan

Bahwa frasa kerja dalam kecelakaan kerja mohon dihilangkan, sebab dengan dihilangkannya frasa kerja, ruang lingkup jaminan kecelakaan dapat lebih luas dan menyeluruh terhadap berbagai jenis kecelakaan, baik akibat kecelakaan kerja maupun karena musibah bencana alam, konflik sosial, atau bentuk-bentuk kecelakaan lainnya yang menimpa warga negara Indonesia.

Bahwa para Pemohon pernah menangani kasus kecelakaan yang menimpa seseorang di luar jam kerja yang tertimpa pohon roboh di jalan raya, saat mengendarai kendaraan bermotor, ternyata tidak mendapat jaminan sosial dari Jamsostek dengan dalih terjadi di luar jam kerja, dan juga tidak mendapatkan santunan dari jasa raharja karena kecelakaanya bukan akibat

lalu lintas melainkan karena musibah tertimpa pohon roboh. Untuk itu para Pemohon memohon agar program jaminan kecelakaan diformulasikan dalam bentuk baru yang lebih luas dan meliputi berbagai jenis dan bentuk kecelakaan secara menyeluruh.

Pasal 29

- (1) Jaminan kecelakaan kerja diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial.
- (2) Jaminan kecelakaan kerja diselenggarakan dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja.

Bahwa frasa "kerja" dalam kecelakaan kerja sepanjang diartikan bahwa yang dapat memperoleh pelayanan kesehatan dan manfaat uang tunai dari program jaminan kecelakaan hanya dapat diperoleh bagi mereka yang mengalami kecelakaan pada saat bekerja atau akibat bekerja atau pada saat menuju atau kembali dari kerja Pemohon anggap inkonstitusional, karena mengabaikan jenis-jenis kecelakaan dan musibah yang lain yang menimpa pada warga negara Indonesia, padahal hak untuk hidup, hak untuk memperoleh kesehatan dan hak untuk memperoleh manfaat merupakan hak asasi yang dijamin oleh konstitusi. Frasa tersebut bertentangan dengan Pasal 28I ayat (2), Pasal 28H ayat (1) dan Pasal 28H ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa hak untuk hidup adalah merupakan hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun, setiap orang berhak mendapatkan pelayanan kesehatan dan setiap orang berhak mendapatkan kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat.

Bahwa apabila terjadi kecelakaan atau musibah dalam bentuk apapun, maka yang harus kita selamatkan pertama kali adalah nyawa/hak untuk hidup kemudian hak untuk memperoleh perawatan kesehatan dan hak untuk memperoleh jaminan uang tunai dari program asuransi kesehatan atau kecelakaan, apabila mengalami cacat total permanent.

Bahwa untuk mengupayakan agar program jaminan kecelakaan dapat mencakup seluruh dan berbagai aspek dan jenis kecelakaan yang menimpa kepada setiap orang, maka Pemohon mengajukan pasal pengganti dengan

mengurangi dan menambah frasa yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 29 ayat (1) dan ayat (2) (pengganti)

- (1) Jaminan kecelakaan diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial/bantuan sosial.
- (2) Jaminan kecelakaan diselenggarakan dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila seorang mengalami kecelakaan baik kecelakaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan atau bentuk-bentuk kecelakaan yang lainnya.

Pasal 30

Peserta jaminan kecelakaan kerja adalah seseorang yang telah membayar iuran.

Pasal 31

- (1) Peserta yang mengalami kecelakaan kerja berhak mendapatkan manfaat berupa pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan medisnya dan mendapatkan manfaat berupa uang tunai apabila terjadi cacat total tetap atau meninggal dunia.
- (2) Manfaat jaminan kecelakaan kerja yang berupa uang tunai diberikan sekaligus kepada ahli waris pekerja yang meninggal dunia atau pekerja yang cacat sesuai dengan tingkat kecacatan.
- (3) Untuk jenis-jenis pelayanan tertentu atau kecelakaan tertentu, pemberi kerja dikenakan urun biaya.

Pasal 32

- (1) Manfaat jaminan kecelakaan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (1) diberikan pada fasilitas kesehatan milik pemerintah atau swasta yang memenuhi syarat dan menjalin kerja sama dengan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
- (3). Dalam hal kecelakaan kerja terjadi di suatu daerah yang belum tersedia fasilitas kesehatan yang memenuhi syarat, maka guna memenuhi kebutuhan medis bagi peserta, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial wajib memberikan kompensasi

Pasal 34

- (1) Besarnya iuran jaminan kecelakaan kerja adalah sebesar persentase tertentu dari upah atau penghasilan yang ditanggung seluruhnya oleh pemberi kerja.

- (2) Besarnya iuran jaminan kecelakaan kerja untuk peserta yang tidak menerima upah adalah jumlah nominal yang ditetapkan secara berkala oleh Pemerintah.
- (3) Besarnya iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bervariasi untuk setiap kelompok pekerja sesuai dengan risiko lingkungan kerja.

Bahwa frasa **"kerja"** dalam kecelakaan kerja dan frasa **"iuran"** dalam membayar iuran dan besarnya iuran pada Pasal 30, Pasal 31, Pasal 32 dan Pasal 34 tersebut para Pemohon anggap inkonstitusional sepanjang frasa kerja dapat diartikan bahwa yang memperoleh jaminan kesehatan maupun manfaat uang tunai hanya mereka yang mengalami kecelakaan pada saat kerja atau yang ada kaitannya dengan pekerjaan dan frasa iuran para Pemohon anggap inkonstitusional sepanjang dapat diartikan sebagai sistem pembayaran yang sifatnya sukarela di mana seseorang dapat membayar iuran atau tidak membayar iuran sesuai dengan kemauannya apakah mereka mengikuti program jaminan kecelakaan atau tidak mengikuti program jaminan kecelakaan. Hal tersebut Pemohon anggap bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1), Pasal 28H ayat (1) dan Pasal 28H ayat (2) UUD 1945 yang menetapkan bahwa Setiap orang atas perlindungan dan kepastian hukum, setiap orang berhak atas pelayanan kesehatan dan setiap orang berhak mendapat kemudahan untuk memperoleh kesempatan dan manfaat, sebab apabila frasa kerja dan iuran tetap dicantumkan maka hak seseorang untuk memperoleh jaminan perlindungan kepastian hukum untuk memperoleh jaminan kesehatan dan memperoleh manfaat yang berupa uang tunai yang terjadi di luar kecelakaan kerja akan terabaikan atau tidak akan didapatkan. Untuk itu para Pemohon mengajukan pasal pengganti dengan pengurangan dan penambahan frasa pada pasal-pasal tersebut sehingga berbunyi lengkap sebagai berikut:

Pasal 30 (pengganti)

"Peserta jaminan kecelakaan adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang sudah membayar pajak bagi yang mampu atau pajaknya dibayarkan pemerintah atau pemberi kerja".

Pasal 31 ayat (1) dan ayat (2), (pengganti)

- (1) Peserta yang mengalami kecelakaan berhak mendapatkan manfaat berupa pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan medisnya dan

mendapatkan manfaat berupa uang tunai apabila terjadi cacat total tetap atau meninggal dunia.

- (2) Manfaat jaminan kecelakaan yang berupa uang tunai diberikan sekaligus kepada ahli waris seseorang yang meninggal dunia atau seseorang yang cacat sesuai dengan tingkat kecacatan.

Pasal 32 ayat (1) dan ayat (3) (pengganti)

- (1) Manfaat jaminan **kecelakaan** sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (1) diberikan pada fasilitas kesehatan milik pemerintah atau swasta yang memenuhi syarat dan menjalin kerja sama dengan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
- (3). Dalam hal kecelakaan terjadi di suatu daerah yang belum tersedia fasilitas kesehatan yang memenuhi syarat, maka guna memenuhi kebutuhan medis bagi peserta, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial wajib memberikan kompensasi.

Pasal 34 ayat (1), ayat (2) dan ayat(3) (pengganti)

- (1) Besarnya pajak jaminan kecelakaan adalah sebesar persentase tertentu dari upah atau penghasilan yang ditanggung seluruhnya oleh pemberi kerja.
- (2) Besarnya pajak jaminan kecelakaan kerja untuk peserta yang tidak menerima upah adalah jumlah nominal yang ditetapkan secara berkala oleh Pemerintah.
- (3) Besarnya pajak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bervariasi untuk setiap kelompok pekerja sesuai dengan risiko lingkungan kerja.

Jaminan Hari Tua

Bahwa para Pemohon sangat berkepentingan untuk menyempurnakan pasal-pasal yang terkait dengan jaminan hari tua dengan maksud agar setiap warga negara yang bekerja di sektor informal, bekerja di sektor formal yang non profit dan mereka yang tergolong dalam fakir miskin dan orang-orang tidak mampu, pada saat memasuki usia lanjut atau ketika mengalami cacat total yang permanen, mereka mendapatkan jaminan yang pasti setiap bulan yang berupa uang tunai untuk peningkatan taraf hidup dan kesejahteraan sosial yang layak sebagai manusia yang bermartabat sedangkan yang berstatus sebagai pegawai negeri dan bekerja di sektor formal komersial (bukan yang non profit) mendapatkan jaminan pensiun

Pasal 35

- (1) Jaminan hari tua diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib.

Bahwa frasa "tabungan wajib" sepanjang dapat diartikan sebagai bentuk tabungan atau simpanan yang dimiliki oleh peserta dan dapat diambil sekaligus pada saat seseorang sudah memasuki usia lanjut para Pemohon anggap inkonstitusional sebab tidak akan dapat menjamin kelangsungan hidup dan kesejahteraan mereka manakala setelah uang diambil semuanya akan habis dikonsumsi atau untuk keperluan lainnya sedangkan usianya masih terus berlanjut dalam waktu yang tidak pasti. Hal tersebut para Pemohon anggap bertentangan dengan Pasal 28B ayat (2), Pasal 28H ayat (1) dan Pasal 28I ayat (4) yang menyatakan bahwa setiap orang berhak atas kelangsungan hidup dan hidup sejahtera lahir bathin serta berhak atas pemenuhan hak untuk memperoleh jaminan sosial terutama jaminan hari tua. Untuk itu Pemohon mengajukan pasal pengganti dengan mengurangi frasa tabungan wajib diganti dengan frasa bantuan sosial, sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 35 ayat (1) (pengganti)

- (1) Jaminan hari tua diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau bantuan sosial.

Pasal 35 ayat (2)

- (1) Jaminan hari tua diselenggarakan dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.

Bahwa frasa "**pensiun atau meninggal dunia**" dalam pasal ini para Pemohon anggap tidak tepat untuk dicantumkan dalam ayat ini, sebab jaminan pensiun sudah diatur dalam program jaminan pensiun bagi yang bekerja disektor formal dan berstatus sebagai pegawai negeri, sedangkan untuk yang meninggal dunia sudah diatur dalam program jaminan kematian. Bahwa frasa "**pensiun dan meninggal dunia**" para Pemohon anggap inkonstitusional sepanjang dapat diartikan bahwa yang berhak memperoleh jaminan hari tua adalah mereka yang memasuki usia pensiun atau meninggal dunia dengan memperoleh uang tunai sekaligus sejumlah nominal uang yang ditabung beserta hasil pengembangannya. Hal tersebut para Pemohon anggap bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) yang menyatakan bahwa setiap orang berhak mendapatkan perlindungan dan kepastian hukum, sebab pasal tersebut belum menjamin atau tidak

menjamin hak-hak setiap orang yang bekerja di sektor informal, sektor formal non profit dan fakir miskin dan orang-orang yang tidak mampu untuk mendapatkan jaminan hari tua yang berupa uang tunai yang didapat setiap bulan untuk menjaga kelangsungan hidup dan kesejahteraan hidupnya pada saat memasuki usia lanjut. Untuk itu para Pemohon mengusulkan pasal pengganti yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 35 ayat (2) (pengganti)

- (2) Jaminan hari tua diselenggarakan dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai setiap bulan apabila memasuki usia lanjut atau mengalami cacat total tetap.

Pasal 36

Peserta jaminan hari tua adalah *peserta yang telah membayar iuran*.

Bahwa frasa "*peserta yang telah membayar iuran*" para Pemohon anggap inkonstitusional sepanjang diartikan bahwa yang berhak menerima jaminan hari tua hanya mereka yang membayar iuran atau menabung saja, sedangkan yang tidak membayar dan tidak menabung tidak berhak untuk memperoleh jaminan hari tua.

Hal tersebut para Pemohon anggap bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1), Pasal 28I ayat (4) dan Pasal 28J ayat (2) yang menetapkan bahwa setiap orang berhak atas perlindungan dan kepastian hukum, pemenuhan, penegakan dan penjaminan hak untuk memperoleh jaminan sosial dan berhak untuk mendapatkan perlindungan dari perlakuan yang diskriminatif, karena Pasal 36 tersebut tidak menjamin pemenuhan hak untuk memperoleh jaminan hari tua dan bersifat diskriminatif terhadap orang-orang yang bekerja di sektor informal, formal non profit dan orang-orang yang tidak mampu, sebab mereka tidak akan memperoleh jaminan hari tua apabila tidak membayar iuran atau tidak menabung. Untuk itu para Pemohon mengajukan pasal pengganti sebagai berikut:

Pasal 36 (pengganti)

Peserta jaminan hari tua adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang sudah membayar pajak bagi yang kena pajak atau pajaknya dibayar oleh Pemerintah.

Pasal 37

- (1) Manfaat jaminan hari tua berupa uang tunai dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap.
- (2) Besarnya manfaat jaminan hari tua ditentukan berdasarkan seluruh akumulasi iuran yang telah disetorkan ditambah hasil pengembangannya.

Bahwa frase "sekaligus, pensiun, meninggal dunia, dan seluruh akumulasi iuran yang telah disetorkan ditambah hasil pengembangannya", para Pemohon anggap inkonstitusional sepanjang diartikan bahwa peserta hanya akan mendapat jaminan hari tua sejumlah seluruh akumulasi iuran yang telah disetorkan ditambah hasil pengembangannya, sekaligus pada saat memasuki pensiun atau meninggal dunia. Hal tersebut para Pemohon anggap bertentangan dengan Pasal 28A, Pasal 28B ayat (2) dan Pasal 28H ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan bahwa setiap orang berhak hidup dan mempertahankan hidup dan kelangsungan hidupnya serta berhak untuk hidup sejahtera lahir bathin. Sebab apabila jaminan hari tua diberikan sekaligus pada saat seseorang memasuki usia pensiun atau meninggal dunia maka dapat mengancam kelangsungan hidup dan kesejahteraan lahir dan bathin bagi warga negara yang memasuki usia lanjut. Seharusnya diberikan setiap bulan pada saat memasuki usia lanjut sepanjang hidupnya. Untuk itu para Pemohon mengusulkan pasal pengganti dengan pengurangan dan penambahan frasa sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 37 ayat (1) dan ayat (2) (pengganti)

- (1) Manfaat jaminan hari tua berupa uang tunai dibayarkan setiap bulan pada saat peserta memasuki usi lanjut atau mengalami cacat total tetap sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Besarnya manfaat jaminan hari tua yang berupa uang tunai diterima setiap bulan ditentukan berdasarkan kebutuhan minimal untuk hidup layak dengan mempertimbangkan kontribusi dari pembayaran pajak yang bersangkutan atau pertimbangan yang lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 37 ayat (3)

- (3) Pembayaran manfaat jaminan hari tua dapat diberikan sebagian sampai batas tertentu setelah kepesertaan mencapai minimal 10 (sepuluh) tahun.

Bahwa pasal tersebut para Pemohon anggap inkonstitusional sepanjang dapat diartikan bahwa orang-orang yang pada saat ini sudah berusia lanjut tidak berhak mendapatkan jaminan sosial manakala keanggotaannya sebagai peserta program jaminan hari tua belum mencapai masa sepuluh tahun sejak Undang-Undang ini diberlakukan. Hal tersebut Pemohon anggap bertentangan dengan Pasal 28H ayat (3) yang menyatakan bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat, untuk itu para Pemohon memohon pasal tersebut dibatalkan dan dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945.

Pasal 38 ayat (1)

- (1) Besarnya iuran jaminan hari tua untuk peserta penerima upah ditetapkan berdasarkan persentase tertentu dari upah atau penghasilan tertentu *yang ditanggung bersama oleh pemberi kerja dan pekerja*.

Bahwa Pasal 38 ayat (1) di atas tidak perlu dicantumkan lagi, karena penerima upah sudah memperoleh jaminan pensiun, kalau dicantumkan berarti diskriminatif pada yang tidak menerima upah. Hal tersebut para Pemohon anggap bertentangan dengan Pasal 28I ayat (2) yang menetapkan bahwa setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif. Untuk itu pasal ini harus dibatalkan dan dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945.

Pasal 38 ayat (2)

- (2) Besarnya ***iuran*** jaminan hari tua untuk peserta yang tidak menerima upah ditetapkan berdasarkan jumlah nominal yang ditetapkan secara berkala oleh Pemerintah.

Bahwa frasa "***iuran***" seharusnya diganti dengan frasa pajak, sebab frasa iuran Pemohon anggap inkonstitusional sepanjang dapat diartikan sebagai iuran atau tabungan sukarela, di mana hanya pihak yang membayar iuran sajalah yang berhak mendapatkan jaminan hari tua dan sepanjang tidak

ada kekuatan yang memaksa bagi setiap orang untuk membayar iuran dalam rangka mengikuti program jaminan hari tua. Hal tersebut para Pemohon anggap bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28H ayat (3) yang menyatakan bahwa setiap orang berhak mendapatkan kepastian hukum dan berhak mendapatkan jaminan sosial, sebab apabila seseorang tidak membayar iuran mereka tidak mendapat kepastian untuk memperoleh jaminan sosial terutama jaminan hari tua. Untuk para Pemohon mengusulkan pasal pengganti dengan mengganti frasa iuran dengan frasa pajak, sehingga berbunyi sebagai berikut

Pasal 38 ayat (2) (pengganti)

- (3) Besarnya pajak jaminan hari tua untuk peserta yang tidak menerima upah ditetapkan berdasarkan jumlah nominal yang ditetapkan secara berkala oleh Pemerintah.

Bahwa Penjelasan UU 40/2004 pada keterangan prinsip kepesertaan bersifat wajib terdapat frasa **"sektor informal dapat menjadi peserta secara sukarela"** frasa tersebut para Pemohon anggap inkonstitusional sepanjang dapat diartikan bahwa keanggotaan sektor informal yang meliputi guru swasta, dosen swasta, Kiyai, ustadz, pastur, pendeta, pedande, biksu, petani, pedagang, buruh tani, nelayan, kuli bangunan, pelayan toko, TKI, TKW, fakir miskin, orang-orang tidak mampu dan sebagainya adalah bersifat sukarela dan tidak secara otomatis berhak mendapatkan jaminan sosial. Hal tersebut para Pemohon anggap bertentangan dengan Pasal 34 ayat (2) dan Pasal 28H ayat (3) yang menyatakan bahwa negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu, setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya sebagai manusia yang bermartabat.

Bahwa dengan **penghapusan** frasa **"sektor informal dapat menjadi peserta secara sukarela"**, maka setiap warga negara Indonesia wajib menjadi anggota program jaminan sosial dan berhak memperoleh manfaat dari program jaminan sosial secara menyeluruh dan program jaminan sosial dapat mencakup seluruh rakyat Indonesia serta memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu. Untuk itu frasa tersebut harus dibatalkan dan dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945.

3. PETITUM

Berdasarkan seluruh uraian, alasan-alasan dan daili-dalil yang sudah berdasarkan hukum serta telah didukung oleh alat-alat bukti tersebut, para Pemohon memohon kiranya Mahkamah Konstitusi berkenan memutuskan:

1. Menerima dan mengabulkan permohonan para Pemohon untuk seluruhnya.
2. Menyatakan bahwa:

Pasal 14 pada frasa "secara bertahap dan penjelasannya" serta Pasal 17 ayat (5), sepanjang dapat di artikan bahwa Pamerintah hanya mendaftarkan dan membayarkan iuran fakir miskin dan orang-orang yang tidak mampu untuk program jaminan kesehatan saja, sedangkan untuk program jaminan sosial yang lain tidak ditentukan, kapan mereka akan didaftarkan dan dibayarkan iurannya. Pasal 1 butir 3 pada frasa "pengumpulan dana dan frasa peserta", sepanjang dalam pengertian pasal tersebut tidak dapat atau belum menjangkau kepada seluruh warga negara Indonesia atau sepanjang pasal tersebut dapat merugikan hak-hak konstitusional warga negara untuk mendapatkan jaminan sosial karena adanya kewajiban untuk membayar iuran bagi seluruh warga Negara Indonesia butir 12 pada frasa "negeri" pada kata pegawai negeri sepanjang diartikan bahwa penyelenggara negara hanya menjamin hak-hak jaminan sosial bagi mereka yang sudah berstatus sebagai pegawai negeri dan mengabaikan atau tidak memenuhi jaminan sosial bagi pegawai penyelenggara negara yang belum berstatus sebagai pegawai negeri dan butir 14 pada frasa "kerja" dan frasa "dalam hubungan kerja termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya", sepanjang hanya bersifat sektoral tidak menyeluruh dan tidak terpadu dan belum mencakup berbagai jenis kecelakaan baik yang disebabkan kecelakaan di lingkungan kerja atau kecelakaan lain akibat musibah bencana alam, konflik sosial dan bentuk-bentuk kecelakaan yang lain, Pasal 13 ayat (1) pada frasa "secara bertahap" dan frasa "sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti", sepanjang dapat diartikan bahwa pemberi kerja dapat menunda-menunda untuk mendaftarkan pekerjaannya sebagai penerima jaminan sosial dan pemberi kerja dapat memilih sebagian program dari jaminan sosial yang akan diikuti saja, Pasal 17 ayat (1) pada frasa "peserta wajib membayar iuran", ayat (2) pada frasa "wajib memungut iuran dan frasa menambahkan

iuran" ayat (3) pada frasa "iuran", sepanjang dapat diartikan sebagai iuran sukarela dan bukan diartikan sebagai pajak wajib yang harus dibayarkan atau ditambahkan untuk membayar pajak pekerja oleh pemberi kerja, sepanjang apabila iuran sifatnya sukarela dan dapat diartikan bahwa setiap orang atau pemberi kerja boleh membayar atau tidak membayar iuran. Pasal 20 ayat (1) pada frasa "yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar pemerintah" sepanjang diartikan bahwa yang berhak mendapatkan jaminan kesehatan hanyalah mereka yang membayar iuran atau iurannya dibayarkan oleh pemerintah, dan ayat (3), sepanjang dapat diartikan dapat mengikutsertakan atau dapat tidak mengikutsertakan anggota keluarga yang lain yang menjadi tanggungannya dalam program jaminan sosial, Pasal 21 ayat (1) pada frasa "paling lama enam bulan sejak", ayat (2) pada frasa "setelah enam bulan" dan frasa iurannya", sepanjang dapat diartikan bahwa seseorang yang mengalami pemutusan hubungan kerja setelah enam bulan keatas berarti berakhir pula keanggotaannya sebagai peserta jaminan kesehatan. Pasal 27 ayat (1) pada frasa "iuran", ayat (2) pada frasa "iuran", ayat (3) pada frasa "iuran" dan ayat (5) pada frasa "iuran", sepanjang frasa iuran dapat diartikan sebagai sumbangan sukarela, Pasal 28 ayat (1) pada frasa "dan ingin mengikutsertakan anggota keluarga yang lain wajib membayar tambahan iuran", sepanjang dapat diartikan pekerja yang memiliki anggota keluarga lebih dari lima orang boleh mengikutsertakan dan boleh juga tidak mengikutsertakan anggota keluarga yang keenam, ketujuh dan seterusnya kedalam program jaminan kesehatan. Pasal 29 ayat (1) pada frasa "kerja", ayat (2) pada frasa "kerja dan frasa pekerja dan frasa atau menderita penyakit akibat kerja", sepanjang diartikan bahwa yang dapat memperoleh pelayanan kesehatan dan manfaat uang tunai dari program jaminan kecelakaan hanya dapat diperoleh bagi mereka yang mengalami kecelakaan pada saat bekerja atau akibat bekerja atau pada saat menuju atau kembali dari kerja. Pasal 30 pada frasa "kerja adalah seorang yang telah membayar iuran", Pasal 31 ayat (1) pada frasa "kerja", ayat (2) pada frasa "kerja dan frasa "pekerja yang", Pasal 32 ayat (1) pada frasa "kerja", ayat (3) pada frasa "kerja", Pasal 34 ayat (1) pada frasa "iuran dan frasa "kerja", ayat (2) pada frasa "iuran dan frasa "kerja", dan ayat (3) pada frasa "iuran", sepanjang frasa

kerja dapat diartikan bahwa yang memperoleh jaminan kesehatan maupun manfaat uang tunai hanya mereka yang mengalami kecelakaan pada saat kerja atau yang ada kaitannya dengan pekerjaan dan frasa iuran sepanjang dapat diartikan sebagai sistem pembayaran yang sifatnya sukarela di mana seseorang dapat membayar iuran atau tidak membayar iuran sesuai dengan kemauannya apakah mereka mengikuti program jaminan kecelakaan atau tidak mengikuti program jaminan kecelakaan. Pasal 35 ayat (1) pada frasa "atau tabungan wajib", sepanjang dapat diartikan sebagai bentuk tabungan atau simpanan yang dimiliki oleh peserta dan dapat diambil sekaligus pada saat seseorang sudah memasuki usia lanjut para Pemohon anggap inkonstitusional sebab tidak akan dapat menjamin kelangsungan hidup dan kesejahteraan mereka manakala setelah uang diambil semuanya akan habis dikonsumsi atau untuk keperluan lainnya sedangkan usianya masih terus berlanjut dalam waktu yang tidak pasti. Ayat (2) pada frasa "masa pensiun atau meninggal dunia", sepanjang dapat diartikan bahwa yang berhak memperoleh jaminan hari tua adalah mereka yang memasuki usia pensiun atau meninggal dunia dengan memperoleh uang tunai sekaligus sejumlah nominal uang yang ditabung beserta hasil pengembangannya. Pasal 36 pada frasa "peserta yang telah membayar iuran", sepanjang diartikan bahwa yang berhak menerima jaminan hari tua hanya mereka yang membayar iuran atau menabung saja, sedangkan yang tidak membayar dan tidak menabung tidak berhak untuk memperoleh jaminan hari tua. Pasal 37 ayat (1) pada frasa "sekali-gus pensiun, meninggal dunia", ayat (2) pada frasa "seluruh akumulasi iuran yang telah disetorkan ditambah hasil pengembangannya", sepanjang diartikan bahwa peserta hanya akan mendapat jaminan hari tua sejumlah seluruh akumulasi iuran yang telah disetorkan ditambah hasil pengembangannya, sekaligus pada saat memasuki pensiun atau meninggal dunia. Ayat (3), sepanjang dapat diartikan bahwa orang-orang yang pada saat ini sudah berusia lanjut tidak berhak mendapatkan jaminan sosial manakala keanggotaannya sebagai peserta program jaminan hari tua belum mencapai masa sepuluh tahun sejak undang-undang ini diberlakukan. Pasal 38 ayat (1) dan ayat (2) pada frasa "iuran" sepanjang dapat diartikan sebagai iuran atau tabungan sukarela, di mana hanya pihak yang membayar iuran sajalah yang berhak

mendapatkan jaminan hari tua dan sepanjang tidak ada kekuatan yang memaksa bagi setiap orang untuk membayar iuran dalam rangka mengikuti program jaminan hari tua. Penjelasan UU 40/2004 pada keterangan prinsip kepesertaan bersifat wajib UU 40/2004 pada frasa "sektor informal dapat menjadi peserta secara sukarela" sepanjang dapat diartikan bahwa keanggotaan sektor informal yang meliputi guru swasta, dosen swasta, Kiyai, ustadz, pastur, pendeta, pedande, biksu, petani, pedagang, buruh tani, nelayan, kuli bangunan, pelayan toko, TKI, TKW, fakir miskin, orang-orang tidak mampu dan sebagainya adalah bersifat sukarela dan tidak secara otomatis berhak mendapatkan jaminan sosial, UU 40/2004 dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan menyatakan pasal pengganti yang para Pemohon ajukan tidak bertentangan dengan UUD 1945.

3. Menyatakan bahwa:

Pasal 14 pada frasa "secara bertahap dan penjelasannya" serta Pasal 17 ayat (5), sepanjang dapat diartikan bahwa Pemerintah hanya mendaftarkan dan membayarkan iuran fakir miskin dan orang-orang yang tidak mampu untuk program jaminan kesehatan saja, sedangkan untuk program jaminan sosial yang lain tidak ditentukan, kapan mereka akan didaftarkan dan dibayarkan iurannya. Pasal 1 butir 3 pada frasa "pengumpulan dana dan frasa peserta", sepanjang dalam pengertian pasal tersebut tidak dapat atau belum menjangkau kepada seluruh warga negara Indonesia atau sepanjang pasal tersebut dapat merugikan hak-hak konstitusional warga negara untuk mendapatkan jaminan sosial karena adanya kewajiban untuk membayar iuran bagi seluruh warga negara Indonesia butir 12 pada frasa "negeri" pada kata pegawai negeri sepanjang diartikan bahwa penyelenggara negara hanya menjamin hak-hak jaminan sosial bagi mereka yang sudah berstatus sebagai pegawai negeri dan mengabaikan atau tidak memenuhi jaminan sosial bagi pegawai penyelenggara negara yang belum berstatus sebagai pegawai negeri dan butir 14 pada frasa "kerja" dan frasa "dalam hubungan kerja termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya", sepanjang hanya bersifat sektoral tidak menyeluruh dan tidak terpadu dan belum mencakup berbagai jenis kecelakaan baik yang disebabkan kecelakaan di lingkungan kerja atau

kecelakaan lain akibat musibah bencana alam, konflik sosial dan bentuk-bentuk kecelakaan yang lain, Pasal 13 ayat (1) pada frasa "secara bertahap" dan frasa "sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti", sepanjang dapat diartikan bahwa pemberi kerja dapat menunda-menunda untuk mendaftarkan pekerjaannya sebagai penerima jaminan sosial dan pemberi kerja dapat memilih sebagian program dari jaminan sosial yang akan diikuti saja, Pasal 17 ayat (1) pada frasa "peserta wajib membayar iuran", ayat (2) pada frasa "wajib memungut iuran dan frasa menambahkan iuran" ayat (3) pada frasa "iuran", sepanjang dapat diartikan sebagai iuran sukarela dan bukan diartikan sebagai pajak wajib yang harus dibayarkan atau ditambahkan untuk membayar pajak pekerja oleh pemberi kerja sepanjang apabila iuran sifatnya sukarela, dan dapat diartikan bahwa setiap orang atau pemberi kerja boleh membayar atau tidak membayar iuran. Pasal 20 ayat (1) pada frasa "yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar pemerintah" sepanjang diartikan bahwa yang berhak mendapatkan jaminan kesehatan hanyalah mereka yang membayar iuran atau iurannya dibayarkan oleh pemerintah. dan ayat (3), sepanjang dapat diartikan dapat mengikutsertakan atau dapat tidak mengikutsertakan anggota keluarga yang lain yang menjadi tanggungannya dalam program jaminan sosial, Pasal 21 ayat (1) pada frasa "paling lama enam bulan sejak", ayat (2) pada frasa "setelah enam bulan" dan frasa iurannya", sepanjang dapat diartikan bahwa seseorang yang mengalami pemutusan hubungan kerja setelah enam bulan ke atas berarti berakhir pula keanggotaannya sebagai peserta jaminan kesehatan. Pasal 27 ayat (1) pada frasa "iuran", ayat (2) pada frasa "iuran", ayat (3) pada frasa "iuran" dan ayat (5) pada frasa "iuran", sepanjang frasa iuran dapat diartikan sebagai sumbangan sukarela, Pasal 28 ayat (1) pada frasa "dan ingin mengikut sertakan anggota keluarga yang lain wajib membayar tambahan iuran", sepanjang dapat diartikan pekerja yang memiliki anggota keluarga lebih dari lima orang boleh mengikutsertakan dan boleh juga tidak mengikutsertakan anggota keluarga yang keenam, ketujuh dan seterusnya ke dalam program jaminan kesehatan. Pasal 29 ayat (1) pada frasa "kerja", ayat (2) pada frasa "kerja dan frasa pekerja dan frasa atau menderita penyakit akibat kerja", sepanjang diartikan bahwa yang dapat memperoleh pelayanan kesehatan

dan manfaat uang tunai dari program jaminan kecelakaan hanya dapat diperoleh bagi mereka yang mengalami kecelakaan pada saat bekerja atau akibat bekerja atau pada saat menuju atau kembali dari kerja. Pasal 30 pada frasa "kerja adalah seorang yang telah membayar iuran", Pasal 31 ayat (1) pada frasa "kerja", ayat (2) pada frasa "kerja dan frasa "pekerja yang", Pasal 32 ayat (1) pada frasa "kerja", ayat (3) pada frasa "kerja", Pasal 34 ayat (1) pada frasa "iuran dan frasa "kerja", ayat (2) pada frasa "iuran dan frasa "kerja", dan ayat (3) pada frasa "iuran", sepanjang frasa kerja dapat diartikan bahwa yang memperoleh jaminan kesehatan maupun manfaat uang tunai hanya mereka yang mengalami kecelakaan pada saat kerja atau yang ada kaitannya dengan pekerjaan dan frasa iuran sepanjang dapat diartikan sebagai sistem pembayaran yang sifatnya sukarela di mana seseorang dapat membayar iuran atau tidak membayar iuran sesuai dengan kemauannya apakah mereka mengikuti program jaminan kecelakaan atau tidak mengikuti program jaminan kecelakaan. Pasal 35 ayat (1) pada frasa "atau tabungan wajib", sepanjang dapat diartikan sebagai bentuk tabungan atau simpanan yang dimiliki oleh peserta dan dapat diambil sekaligus pada saat seseorang sudah memasuki usia lanjut, para Pemohon anggap inkonstitusional sebab tidak akan dapat menjamin kelangsungan hidup dan kesejahteraan mereka manakala setelah uang diambil semuanya akan habis dikonsumsi atau untuk keperluan lainnya sedangkan usianya masih terus berlanjut dalam waktu yang tidak pasti. ayat (2) pada frasa "masa pensiun atau meninggal dunia", sepanjang dapat diartikan bahwa yang berhak memperoleh jaminan hari tua adalah mereka yang memasuki usia pensiun atau meninggal dunia dengan memperoleh uang tunai sekaligus sejumlah nominal uang yang ditabung beserta hasil pengembangannya. Pasal 36 pada frasa "peserta yang telah membayar iuran", sepanjang diartikan bahwa yang berhak menerima jaminan hari tua hanya mereka yang membayar iuran atau menabung saja, sedangkan yang tidak membayar dan tidak menabung tidak berhak untuk memperoleh jaminan hari tua. Pasal 37 ayat (1) pada frasa "sekalius pensiun, meninggal dunia", ayat (2) pada frasa "seluruh akumulasi iuran yang telah disetorkan ditambah hasil pengembangannya", sepanjang diartikan bahwa peserta hanya akan mendapat jaminan hari tua sejumlah seluruh akumulasi

iuran yang telah disetorkan ditambah hasil pengembangannya, sekaligus pada saat memasuki pensiun atau meninggal dunia. Ayat (3), sepanjang dapat diartikan bahwa orang-orang yang pada saat ini sudah berusia lanjut tidak berhak mendapatkan jaminan sosial manakala keanggotaannya sebagai peserta program jaminan hari tua belum mencapai masa sepuluh tahun sejak Undang-Undang ini diberlakukan. Pasal 38 ayat (1) dan ayat (2) pada frasa "iuran" sepanjang dapat diartikan sebagai iuran atau tabungan sukarela, di mana hanya pihak yang membayar iuran sajalah yang berhak mendapatkan jaminan hari tua dan sepanjang tidak ada kekuatan yang memaksa bagi setiap orang untuk membayar iuran dalam rangka mengikuti program jaminan hari tua. Penjelasan UU 40/2004 pada keterangan prinsip kepesertaan bersifat wajib UU 40/2004 pada frasa "sektor informal dapat menjadi peserta secara sukarela" sepanjang dapat diartikan bahwa keanggotaan sektor informal yang meliputi guru swasta, dosen swasta, Kiyai, ustadz, pastur, pendeta, pedande, biksu, petani, pedagang, buruh tani, nelayan, kuli bangunan, pelayan toko, TKI, TKW, fakir miskin, orang-orang tidak mampu dan sebagainya adalah bersifat sukarela dan tidak secara otomatis berhak mendapatkan jaminan sosial, UU 40/2004 dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, dan menyatakan pasal pengganti yang para Pemohon ajukan dapat diterima dan mempunyai kekuatan hukum mengikat;

Adapun bunyi lengkap dari pasal penggantinya adalah sebagai berikut:

- **Pasal 1 butir 3**

Asuransi sosial adalah suatu mekanisme penjaminan, bantuan, perlindungan sosial melalui dana dari pajak setiap warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat wajib membayar pajak dan sumber-sumber pendapatan negara lainnya, guna memberikan perlindungan atas resiko sosial ekonomi yang menimpa setiap warga negara Indonesia dan/atau keluarganya.

- **Pasal 1 butir 12**

Pemberi kerja adalah orang perorang, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang komersial (bukan non profit) yang mempekerjakan tenaga kerja atau penyelenggara negara yang mempekerjakan pegawai dengan membayar gaji, upah atau imbalan

dalam bentuk lainnya.

- **Pasal 1 butir 14**

Kecelakaan adalah kecelakaan yang terjadi dalam pengertian yang lebih luas baik yang terjadi di lingkungan kerja atau karena musibah bencana alam seperti kebakaran, gempa bumi. Banjir dan sebagainya, atau akibat kerusuhan sosial dan bentuk-bentuk kecelakaan yang lain termasuk kecelakaan dalam berusaha, bekerja, kecelakaan lalu lintas dan sebagainya dan akibat penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Kepesertaan dan iuran

- **Pasal 13 ayat (1) huruf a dan huruf b**

- 1a. Pemerintah berkewajiban mendata, mengidentifikasi dan mendaftar seluruh warga negara Indonesia sebagai peserta program jaminan sosial.
- 1b. Pemberi kerja wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya kepada badan penyelenggara jaminan sosial sebagai peserta program jaminan sosial.

- **Pasal 14 ayat (1)**

- (1) Pemerintah mendaftarkan penerima bantuan iuran (fakir miskin dan orang-orang yang tidak mampu) kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial”.

- **Pasal 17 ayat (1) huruf a dan huruf b, ayat (2), dan ayat (3)**

- (1a) Pemerintah menetapkan besarnya pajak bagi setiap warga negara, untuk menunjang program jaminan sosial apabila pajak konvensional dan pendapatan negara yang lain belum mencukupi.
- (1b) Setiap wajib pajak harus membayar pajak yang besarnya ditetapkan berdasarkan prosentase dari upah dan pendapatannya atau suatu jumlah nominal tertentu.
- (2) Setiap pemberi kerja yang memenuhi persyaratan, wajib memungut pajak dari pekerjanya dan menambahkan pajak yang menjadi kewajibannya kepada badan penyelenggara jaminan sosial atau petugas pajak yang ditunjuk.

- (3) Besarnya pajak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan untuk setiap jenis program secara berkala sesuai dengan perkembangan sosial ekonomi dan kebutuhan dasar hidup yang layak.

Jaminan Kesehatan

- **Pasal 20 ayat (1)**

- (1) Peserta jaminan kesehatan adalah setiap warga negara Republik Indonesia, baik yang mampu maupun tidak mampu membayar pajak, atau yang pajaknya dibayar oleh pemerintah atau pemberi kerja.

- **Pasal 21 ayat (1) dan ayat (2)**

- (1) Kepesertaan jaminan kesehatan tetap berlaku, apabila peserta mengalami pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal peserta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) belum memperoleh pekerjaan dan tidak mampu pajaknya dibayar oleh Pemerintah.

- **Pasal 27 ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (5)**

- (1) Besarnya pajak jaminan kesehatan untuk peserta penerima upah ditentukan berdasarkan persentase dari upah sampai batas tertentu, yang secara bertahap ditanggung bersama oleh pekerja dan pemberi kerja.
- (2) Besarnya pajak jaminan kesehatan untuk peserta yang tidak menerima upah ditentukan berdasarkan nominal yang ditinjau secara berkala.
- (3) Besarnya pajak jaminan kesehatan untuk penerima bantuan iuran ditentukan berdasarkan nominal yang ditetapkan secara berkala.
- (5) Besarnya pajak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), serta batas upah sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah

Jaminan Kecelakaan

- **Pasal 29 ayat (1) dan ayat (2)**

- (1) Jaminan kecelakaan diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial/bantuan sosial.

- (2) Jaminan kecelakaan diselenggarakan dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila seorang mengalami kecelakaan baik kecelakaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan atau bentuk-bentuk kecelakaan yang lainnya.

- **Pasal 30**

Peserta jaminan kecelakaan adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang sudah membayar pajak bagi yang mampu atau pajaknya dibayarkan pemerintah atau pemberi kerja.

- **Pasal 31 ayat (1) dan ayat (2)**

- (1) Peserta yang mengalami kecelakaan berhak mendapatkan manfaat berupa pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan medisnya dan mendapatkan manfaat berupa uang tunai apabila terjadi cacat total tetap atau meninggal dunia.
- (2) Manfaat jaminan kecelakaan yang berupa uang tunai diberikan sekaligus kepada ahli waris seseorang yang meninggal dunia atau seseorang yang cacat sesuai dengan tingkat kecacatan.

- **Pasal 32 ayat (1) dan ayat (3)**

- (1) Manfaat jaminan **kecelakaan** sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (1) diberikan pada fasilitas kesehatan milik Pemerintah atau swasta yang memenuhi syarat dan menjalin kerja sama dengan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
- (3). Dalam hal **kecelakaan** terjadi di suatu daerah yang belum tersedia fasilitas kesehatan yang memenuhi syarat, maka guna memenuhi kebutuhan medis bagi peserta, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial wajib memberikan kompensasi.

- **Pasal 34 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3)**

- (1) Besarnya **pajak** jaminan kecelakaan adalah sebesar persentase tertentu dari upah atau penghasilan yang ditanggung seluruhnya oleh pemberi kerja.
- (2) Besarnya **pajak** jaminan kecelakaan *kerja* untuk peserta yang tidak menerima upah adalah jumlah nominal yang ditetapkan secara berkala oleh Pemerintah.
- (3) Besarnya **pajak** sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bervariasi

untuk setiap kelompok pekerja sesuai dengan risiko lingkungan kerja.

Jaminan Hari Tua

- **Pasal 35 ayat (1) dan ayat (2)**

- (1) Jaminan hari tua diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau bantuan sosial.
- (2) Jaminan hari tua diselenggarakan dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai setiap bulan apabila memasuki usia lanjut atau mengalami cacat total tetap.

- **Pasal 36**

Peserta jaminan hari tua adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang sudah membayar pajak bagi yang kena pajak atau pajaknya dibayar oleh Pemerintah.

- **Pasal 37 ayat (1) dan ayat (2)**

- (1) Manfaat jaminan hari tua berupa uang tunai dibayarkan setiap bulan pada saat peserta memasuki usia lanjut atau mengalami cacat total tetap sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Besarnya manfaat jaminan hari tua yang berupa uang tunai diterima setiap bulan ditentukan berdasarkan kebutuhan minimal untuk hidup layak dengan mempertimbangkan kontribusi dari pembayaran pajak yang bersangkutan atau pertimbangan yang lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan

- **Pasal 38 ayat (2)**

- (4) Besarnya pajak jaminan hari tua untuk peserta yang tidak menerima upah ditetapkan berdasarkan jumlah nominal yang ditetapkan secara berkala oleh Pemerintah.

4. Atau, Memohon putusan yang seadil-adilnya sesuai dengan amanat konstitusi, apabila Mahkamah mempunyai pendapat dan putusan lain yang lebih arif dan bijaksana.
5. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam berita negara sebagaimana mestinya.

[2.2] Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalilnya, para Pemohon mengajukan alat bukti surat/tulisan yang telah diberi tanda Bukti P-1 sampai dengan Bukti P-2 sebagai berikut:

1. Bukti P-1 : Fotokopi identitas para Pemohon berupa KTP, Kartu Keluarga, Surat Keputusan Dewan Pimpinan Majelis Ulama Indonesia Provinsi Jawa Timur KEP-58/MUI/JTM/XI/2009 tentang Pengukuhan Pengurus Dewan Pimpinan Majelis Ulama Indonesia Kabupaten Jember Masa Khidmat 2009-2012, tanggal 24 November 2009, dan Lampirannya, kutipan Akta Notaris mengenai Pendirian Yayasan At Taqwa, tanggal 15 Juli 2007, Surat Keputusan Departamen Hukum dan HAM mengenai Pengesahan Pendirian Yayasan At Taqwa Bondowoso, tanggal 10 Desember 2007, Surat Keputusan Nomor 31.78/08.006/YDS/ SK.I.I/III/2007, tertanggal 01 Maret 2007, Surat-Surat Keterangan, Surat Keputusan Ketua Yayasan Pendidikan Islam Darus Sholah Nomor 045/YPI.DS/N/IX/2003 tentang Pengangkatan Kepala Sekolah SMU Unggulan Darus Sholah Tegal Besar Jember, tanggal 01 Agustus 2003, Rekapitulasi Honorarium Dosen (PAI) Bulan April 2011 Fakultas Agama Islam Universitas Islam Jember Semester IV (Pagi) Tahun 2010-2011, tanggal 29 April 2011, Surat Tugas, Surat-surat Keterangan Aktif Melaksanakan Tugas, dan Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 171.429/35/011/2009 tentang Peresmian Pemberhentian dan Peresmian Pengangkatan Pengganti Antar Waktu Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banyuwangi;
2. Bukti P-2 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

[2.3] Menimbang bahwa untuk mempersingkat uraian dalam putusan ini, maka segala sesuatu yang tertera dalam berita acara persidangan telah termuat dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari putusan ini;

3. PERTIMBANGAN HUKUM

[3.1] Menimbang bahwa maksud dan tujuan permohonan para Pemohon adalah menguji konstusionalitas pasal, ayat dan frasa dalam Pasal 1 butir 3, butir 12, butir 14, Pasal 13, Pasal 14, Penjelasan Pasal 14, Pasal 17 ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (5), Pasal 20 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 21 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 27 ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (5), Pasal 28 ayat (1), Pasal 29 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 30, Pasal 31 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 32 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 34 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), Pasal 35 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 36, Pasal 37 ayat (1) dan ayat (2), serta Pasal 38 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456, selanjutnya disebut UU 40/2004) terhadap Pasal 28A, Pasal 28B ayat (2), Pasal 28D ayat (1), Pasal 28H ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), Pasal 28I ayat (2) dan ayat (4), serta Pasal 34 ayat ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945);

[3.2] Menimbang bahwa sebelum mempertimbangkan Pokok Permohonan, Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Mahkamah) akan mempertimbangkan terlebih dahulu hal-hal berikut:

- a. kewenangan Mahkamah untuk mengadili permohonan *a quo*;
- b. kedudukan hukum (*legal standing*) para Pemohon;

Terhadap kedua hal tersebut, Mahkamah berpendapat sebagai berikut:

Kewenangan Mahkamah

[3.3] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 24C ayat (1) UUD 1945, Pasal 10 ayat (1) 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), 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), salah satu kewenangan konstitusional Mahkamah adalah menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar;

[3.4] Menimbang bahwa permohonan para Pemohon adalah mengenai pengujian Undang-Undang *in casu* UU 40/2004 terhadap UUD 1945, sehingga Mahkamah berwenang untuk mengadili permohonan *a quo*;

Kedudukan hukum (*legal standing*) Pemohon

[3.5] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 51 ayat (1) UU MK beserta Penjelasan, yang dapat bertindak sebagai pemohon dalam pengujian suatu Undang-Undang terhadap UUD 1945 adalah mereka yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian, 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 UUD 1945 harus menjelaskan dan membuktikan terlebih dahulu:

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

Bahwa para Pemohon dalam permohonan *a quo* mengkualifikasi dirinya sebagai perorangan warga negara Indonesia (termasuk kelompok orang yang mempunyai kepentingan sama), sehingga berdasarkan Pasal 51 ayat (1) UU MK para Pemohon dapat mengajukan pengujian Undang-Undang *a quo* terhadap UUD 1945;

[3.6] Menimbang bahwa selain harus memenuhi kualifikasi sebagaimana tersebut di atas, para Pemohon juga harus menguraikan dengan jelas tentang hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya yang dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian. Mahkamah sejak Putusan Nomor 006/PUU-III/ 2005, bertanggal 31 Mei 2005 dan Putusan Nomor 11/PUU-V/2007, bertanggal 20 September 2007 serta putusan-putusan selanjutnya telah berpendirian bahwa kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional sebagaimana dimaksud Pasal 51 ayat (1) UU MK harus memenuhi lima syarat, yaitu:

- a. adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
- b. hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut oleh Pemohon dianggap dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;
- c. kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut harus bersifat spesifik dan aktual atau setidaknya-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 hak dan/atau kewenangan konstitusional seperti yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi;

[3.7] Menimbang bahwa para Pemohon dalam permohonan *a quo* menganggap hak konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya pasal, ayat, dan frasa di dalam UU 40/2004 yaitu:

- Pasal 1 butir 3 pada frasa **“pengumpulan dana”** dan frasa **“peserta”**, Pasal 1 butir 12 pada frasa **“negeri”**, serta Pasal 1 butir 14 pada frasa **“kerja”** dan frasa **“dalam hubungan kerja termasuk, kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya”**;
- Pasal 13 ayat (1) pada frasa **“secara bertahap”**, dan frasa **“sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti”**;
- Pasal 14 dan Penjelasan Pasal 14 frasa pada **“secara bertahap”**;
- Pasal 17 ayat (1) pada frasa **“peserta wajib membayar iuran”**, ayat (2) frasa **“wajib memungut iuran”** dan frasa **“menambahkan iuran”**, ayat (3) frasa **“iuran”**, serta ayat (5) frasa **“pada tahap pertama”**;

- Pasal 20 ayat (1) pada frasa **“yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar pemerintah”**;
- Pasal 20 ayat (3): **“Setiap peserta dapat mengikutsertakan anggota keluarga yang lain menjadi tanggungannya dengan penambahan iuran”**;
- Pasal 21 ayat (1) pada frasa **“paling lama enam bulan sejak”**, ayat (2) frasa **“setelah enam bulan”** dan frasa **“iurannya”**;
- Pasal 27 ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (5) frasa **“iuran”**;
- Pasal 28 ayat (1): **“Pekerja yang memiliki anggota keluarga lebih dari 5 (lima) orang dan ingin mengikutsertakan anggota keluarga yang wajib membayar tambahan iuran”**;
- Pasal 29 ayat (1) pada frasa **“kerja”** dan ayat (2) pada frasa **“kerja”**, frasa **“pekerja”**, serta frasa **“atau menderita penyakit akibat kerja”**;
- Pasal 30 pada frasa **“kerja adalah seorang yang telah membayar iuran”**;
- Pasal 31 ayat (1) pada frasa **“kerja”** dan ayat (2) frasa **“kerja”** serta frasa **“pekerja yang”**;
- Pasal 32 ayat (1) dan ayat (3) pada frasa **“kerja”**;
- Pasal 34 ayat (1) pada frasa **“iuran”** dan frasa **“kerja”**, ayat (2) dan ayat (3) pada frasa **“iuran”**;
- Pasal 35 ayat (1) pada frasa **“atau tabungan wajib”**, ayat (2) frasa **“masa pensiun”** dan frasa **“atau meninggal dunia”**;
- Pasal 36 pada frasa **“peserta yang telah membayar iuran”**;
- Pasal 37 ayat (1) pada frasa **“sekaligus”** dan frasa **“pensiun, meninggal dunia”**, ayat (2) frasa **“seluruh akumulasi iuran yang telah disetorkan ditambah hasil pengembangannya”**;
- Pasal 7 ayat (3): **“Pembayaran manfaat jaminan hari tua dapat diberikan sebagian sampai batas tertentu setelah kepesertaan mencapai minimal 10 (sepuluh) tahun”**;
- Pasal 38 ayat (1): **“Besarnya iuran jaminan hari tua untuk peserta penerima upah ditetapkan berdasarkan persentase tertentu dari upah atau penghasilan tertentu yang ditanggung bersama oleh pemberi kerja dan pekerja”**;
- Pasal 38 ayat (2) pada frasa **“iuran”**;
- Penjelasan UU 40/2004 frasa **“sektor informal dapat menjadi peserta secara sukarela”**;

Menurut para Pemohon pasal, ayat, dan frasa di dalam Undang-Undang *a quo* menyebabkan para Pemohon tidak memperoleh jaminan sosial berupa jaminan kesehatan, jaminan pensiun, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, dan jaminan kematian, serta jaminan lainnya yang diamanatkan oleh konstitusi, berupa jaminan untuk hidup layak, jaminan bertempat tinggal, jaminan memperoleh fasilitas umum yang layak, karena seseorang untuk memperoleh jaminan-jaminan sosial tersebut harus mendaftarkan/didaftarkan dan membayar ataupun dibayarkan iurannya. Berdasarkan dalil para Pemohon tersebut, Mahkamah berpendapat terdapat kerugian para Pemohon dan hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian para Pemohon dengan berlakunya Undang-Undang *a quo*. Kerugian konstitusional para Pemohon tersebut bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi, dan adanya kemungkinan dengan dikabulkannya permohonan, maka kerugian konstitusional para Pemohon tidak akan atau tidak lagi terjadi. Dengan demikian, para Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk mengajukan pengujian pasal dalam Undang-Undang *a quo*;

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

Pokok Permohonan

[3.9] Menimbang bahwa para Pemohon dalam pokok permohonannya mengajukan pengujian konstitusionalitas atas frasa dalam pasal/ayat UU 40/2004, yaitu:

- Frasa “**pengumpulan dana**” dan frasa “**peserta**” yang termuat dalam Pasal 1 butir 3 Undang-Undang *a quo* bertentangan dengan Pasal 28H ayat (3) dan Pasal 34 ayat (2) UUD 1945 sepanjang diartikan jaminan sosial tidak dapat menjangkau kepada seluruh warga negara;
- Frasa “**negeri**” yang termuat dalam Pasal 1 butir 12 Undang-Undang *a quo* bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1), Pasal 28H ayat (3), Pasal 28I ayat (2) dan ayat (4) UUD 1945, sepanjang diartikan penyelenggara negara hanya menjamin jaminan sosial bagi pegawai negeri saja dan mengabaikan pegawai

honorar, pegawai tidak tetap, dan aparatur desa yang tidak berstatus sebagai pegawai negeri;

- Frasa **“kerja”** dan frasa **“dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya”** yang termuat dalam Pasal 1 butir 14 Undang-Undang *a quo* bertentangan dengan Pasal 28H ayat (3) dan Pasal 34 ayat (2) UUD 1945, sepanjang diartikan yang mendapat jaminan kecelakaan adalah hanya pada kecelakaan kerja saja, sedangkan kecelakaan lainnya yang tidak diakibatkan oleh kecelakaan kerja tidak mendapatkan jaminan kecelakaan;
- Frasa **“secara bertahap”** dan frasa **“sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti”** yang termuat dalam Pasal 13 ayat (1) Undang-Undang *a quo* bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28H ayat (3) UUD 1945, sepanjang diartikan pemberi kerja menunda-nunda mendaftarkan pekerjaannya sebagai penerima jaminan sosial dan pemberi kerja dapat memilih sebagian program jaminan sosial yang akan diikutinya;
- Frasa **“secara bertahap”** yang termuat dalam Pasal 14 ayat (1) dan Penjelasan Pasal 14 ayat (1), serta frasa **“pada tahap pertama”** yang termuat dalam Pasal 17 ayat (5) Undang-Undang *a quo* bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1), Pasal 28H ayat (3), Pasal 28I ayat (4), serta Pasal 34 ayat (1) dan ayat (2), UUD 1945, sepanjang diartikan pemerintah hanya mendaftarkan dan membayarkan iuran fakir miskin yang tidak mampu untuk jaminan kesehatan saja, sedangkan program jaminan sosial lainnya tidak ditentukan kapan pemerintah akan mendaftarkan dan membayarkan iurannya;
- Frasa **“peserta wajib membayar iuran”** yang termuat dalam Pasal 17 ayat (1), frasa **“wajib memungut iuran”** dan frasa **“menambahkan iuran”** yang termuat dalam Pasal 17 ayat (2), dan frasa **“iuran”** yang termuat dalam Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang *a quo* bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, sepanjang diartikan iuran tersebut bersifat sukarela yaitu tidak ada kewajiban kepada setiap orang/pemberi kerja untuk membayar iuran. Oleh karena itu menurut para Pemohon frasa “iuran” dalam pasal Undang-Undang *a quo* harus diganti dengan frasa “pajak” yang diwajibkan kepada pemberi kerja;
- Frasa **“yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh Pemerintah”** yang termuat dalam Pasal 20 ayat (1) Undang-Undang *a quo*

bertentangan dengan Pasal 28H ayat (1) dan Pasal 34 ayat (3) UUD 1945 sepanjang diartikan yang berhak mendapatkan jaminan kesehatan hanyalah mereka yang membayar atau iurannya dibayarkan oleh pemerintah;

- Pasal 20 ayat (3) Undang-Undang *a quo* bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 sepanjang diartikan tidak ada kewajiban untuk mengikutsertakan anggota keluarga yang lain yang menjadi tanggungannya dalam program jaminan sosial;
- Frasa “**paling lama 6 (enam) bulan sejak**” yang termuat dalam Pasal 21 ayat (1) dan frasa “**setelah 6 (enam) bulan**”, serta frasa “**iurannya**” yang termuat dalam Pasal 21 ayat (2) Undang-Undang *a quo* bertentangan dengan Pasal 28H ayat (1) UUD 1945 sepanjang diartikan peserta jaminan kesehatan hanya berlaku paling lama enam bulan bagi peserta yang mengalami pemutusan hubungan kerja;
- Frasa “**iuran**” yang termuat dalam Pasal 27 ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (5) Undang-Undang *a quo* bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 sepanjang diartikan sumbangan sukarela, karena hal tersebut akan menghilangkan hak-hak warga negara Indonesia untuk mendapatkan jaminan kesehatan;
- Pasal 28 ayat (1) Undang-Undang *a quo* bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1), Pasal 28H ayat (1) UUD 1945 sepanjang diartikan anggota keluarga dari pekerja yang dijamin untuk mendapatkan jaminan kesehatan hanya berjumlah lima orang, sedangkan anggota keluarga yang keenam, ketujuh dan seterusnya tidak ada kepastian hukum untuk mendapatkan jaminan kesehatan;
- Frasa “**kerja**” yang termuat dalam Pasal 29 ayat (1), frasa “**kerja**”, frasa “**pekerja**” dan frasa “**atau menderita penyakit**” yang termuat dalam Pasal 29 ayat (2) Undang-Undang *a quo* bertentangan dengan Pasal 28H ayat (1) dan ayat (2), serta 28I ayat (2), UUD 1945 karena mengabaikan jenis-jenis kecelakaan dan musibah lain yang tidak disebabkan oleh kecelakaan kerja;
- Frasa “**kerja adalah seseorang yang telah membayar iuran**” yang termuat dalam Pasal 30, frasa “**kerja**” yang termuat dalam Pasal 31 ayat (1), frasa “**kerja**” dan frasa “**pekerja yang**” termuat dalam Pasal 31 ayat (2), frasa “**kerja**” yang termuat dalam Pasal 32 ayat (1) dan ayat (3), frasa “**iuran**” dan frasa “**kerja**” yang termuat dalam Pasal 34 ayat (1) dan ayat (2), serta frasa

“**iuran**” yang termuat dalam Pasal 34 ayat (3) Undang-Undang *a quo* bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1), Pasal 28H ayat (1), dan ayat (2) UUD 1945 sepanjang frasa “kerja” dalam pasal Undang-Undang *a quo* diartikan mereka yang memperoleh jaminan kesehatan maupun manfaat uang tunai adalah mereka yang mengalami kecelakaan kerja saja, dan frasa “iuran” dalam pasal Undang-Undang *a quo* bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang iuran tersebut diartikan hanya bersifat sukarela;

- Frasa “**atau tabungan wajib**” yang termuat dalam Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang *a quo* bertentangan dengan Pasal 28B ayat (2), Pasal 28H ayat (1), dan Pasal 28I ayat (4) UUD 1945 sepanjang diartikan sebagai bentuk tabungan atau simpanan yang dimiliki oleh peserta dan dapat diambil pada saat orang sudah memasuki usia lanjut;
- Frasa “**pensiun**” dan frasa “**atau meninggal dunia**” yang termuat dalam Pasal 35 ayat (2) Undang-Undang *a quo* bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 sepanjang diartikan yang berhak memperoleh jaminan hari tua adalah mereka yang memasuki usia pensiun atau meninggal dunia. Frasa demikian tidak menjamin hak-hak setiap orang yang bekerja di sektor informal, sektor formal non profit dan fakir miskin dan orang-orang yang tidak mampu untuk mendapatkan jaminan hari tua guna menjaga kelangsungan hidup dan kesejahteraan dalam memasuki usia lanjut;
- Frasa “**peserta yang telah membayar iuran**” yang termuat dalam Pasal 36 Undang-Undang *a quo* bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1), Pasal 28I ayat (2) dan ayat (4) UUD 1945 karena tidak menjamin pemenuhan hak untuk memperoleh jaminan hari tua dan bersifat diskriminasi terhadap orang-orang yang bekerja di sektor informal, formal non profit dan orang-orang tidak mampu;
- Frasa “**sekaligus**”, frasa “**pensiun, meninggal dunia**” yang termuat dalam Pasal 37 ayat (1), dan frasa “**seluruh akumulasi iuran yang telah disetorkan ditambah hasil pengembangannya**” yang termuat dalam Pasal 37 ayat (2) Undang-Undang *a quo* bertentangan dengan Pasal 28A, Pasal 28B ayat (2), dan Pasal 28H ayat (1) UUD 1945 sepanjang diartikan peserta hanya akan mendapat jaminan hari tua dari seluruh akumulasi iuran yang telah disetorkan ditambah hasil pengembangannya pada saat memasuki pensiun atau meninggal dunia;

- Pasal 37 ayat (3) Undang-Undang *a quo* bertentangan dengan Pasal 28H ayat (3) UUD 1945 sepanjang diartikan orang-orang yang sudah berusia lanjut tidak berhak mendapatkan jaminan sosial manakala keanggotaannya sebagai peserta jaminan hari tua belum mencapai masa sepuluh tahun sejak undang-undang ini diberlakukan;
- Pasal 38 ayat (1) bertentangan dengan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 karena diskriminasi dengan penerima upah yang sudah jaminan pensiunan;
- Frasa “**iuran**” yang termuat dalam Pasal 38 ayat (2) Undang-Undang *a quo* bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28H ayat (3) UUD 1945 sepanjang diartikan jaminan hari tua tersebut hanya diperuntukkan kepada mereka yang telah membayar iuran;
- Frasa “**sektor informal dapat menjadi peserta secara sukarela**” yang termuat dalam Penjelasan Undang-Undang *a quo* bertentangan dengan Pasal 28H ayat (3) dan Pasal 34 ayat (2) UUD 1945 sepanjang diartikan pekerja informal, seperti guru dan dosen swasta, kyai, ustad, pastur, pendeta, pedande, biksu, petani, pedagang, buruh tani, nelayan, kuli bangunan, pelayan toko, TKI, TKW, fakir miskin tidak secara otomatis mendapatkan jaminan sosial;
- Para Pemohon memohon kepada Mahkamah supaya rumusan pasal, ayat, dan frasa dalam Undang-Undang *a quo* diubah sesuai rumusan yang telah dibuat oleh para Pemohon. Adapun rumusan pasal, ayat dan frasa yang diajukan oleh para Pemohon selengkapnya dapat dibaca dalam permohonan;

Pendapat Mahkamah

[3.10] Menimbang bahwa sebelum mempertimbangkan pokok permohonan, Mahkamah perlu mengutip Pasal 54 UU MK yang menyatakan, “Mahkamah Konstitusi dapat meminta keterangan dan/atau risalah rapat yang berkenaan dengan permohonan yang sedang diperiksa kepada Majelis Permusyawaratan Rakyat, DPR, Dewan Perwakilan Daerah, dan/atau Presiden” dalam melakukan pengujian atas suatu Undang-Undang. Dengan kata lain, Mahkamah dapat meminta atau tidak meminta keterangan dan/atau risalah rapat yang berkenaan dengan permohonan yang sedang diperiksa kepada Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan/atau Presiden, tergantung pada urgensi dan relevansinya. Oleh karena permasalahan hukum

dalam permohonan *a quo* sudah jelas, Mahkamah memandang tidak ada urgensi dan relevansinya untuk meminta keterangan dan/atau risalah rapat dari Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan/atau Presiden, sehingga Mahkamah langsung memutus permohonan *a quo*;

[3.11] Menimbang bahwa setelah Mahkamah memeriksa dengan saksama permohonan para Pemohon, dan bukti-bukti surat/tulisan yang diajukan oleh para Pemohon Mahkamah berpendapat sebagai berikut:

Bahwa para Pemohon dalam permohonan *a quo* sebagian besar mengajukan pengujian frasa dalam pasal/ayat UU 40/2004 sebagaimana diuraikan di atas. Para Pemohon dalam permohonan pengujian frasa dalam pasal/ayat Undang-Undang *a quo* tidak menguraikan dengan jelas alasan pertentangannya dengan UUD 1945, tetapi hanya menguraikan alasan supaya frasa pasal/ayat dalam Undang-Undang *a quo* yang dimohonkan pengujian dimaknai sesuai keinginan para Pemohon. Ketidakjelasan permohonan para Pemohon tersebut antara lain terletak pada rumusan pasal/ayat pengganti yang diajukan oleh para Pemohon. Dalam hal ini para Pemohon mengajukan pengujian konstiusionalitas atas frasa dalam pasal/ayat Undang-Undang *a quo*, tetapi dalam alasan permohonan dan petitumnya para Pemohon memohon agar Mahkamah membuat rumusan pengganti sebagaimana yang dirumuskan oleh para Pemohon. Mahkamah menilai antara frasa yang dimohonkan pengujian dan dalil-dalil permohonannya tidak berkaitan dan tidak logis antara posita dan petitum. Jika suatu permohonan pengujian konstiusionalitas atas frasa tertentu maka para Pemohon seharusnya hanya memohon untuk membatalkan frasa yang dimohonkan pengujian tersebut. Frasa atau norma hukum lain yang termuat dalam pasal/ayat yang tidak dimohonkan pengujian oleh para Pemohon harus tetap dinyatakan konstiusional dan berlaku. Mahkamah dalam pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945 tidak mempunyai kewenangan untuk merumuskan norma pasal/ayat dalam suatu Undang-Undang karena perumusan pasal/ayat suatu Undang-Undang merupakan kewenangan pembentuk undang-undang. Berdasarkan pertimbangan tersebut, Mahkamah menilai permohonan para Pemohon tidak memenuhi ketentuan Pasal 31 dan Pasal 51A ayat (2) UU MK, yaitu tidak menguraikan dengan jelas dan terperinci perihal yang menjadi dasar

permohonan dan hal-hal yang dimohonkan untuk diputus, sehingga permohonan para Pemohon adalah kabur (*obscur*) dan harus dinyatakan tidak dapat diterima;

[3.12] Menimbang bahwa terlepas dari pertimbangan di atas, seandainya pun para Pemohon merasa dirugikan hak konstitusionalnya oleh berlakunya UU 40/2004 karena untuk memperoleh jaminan kesehatan, jaminan pensiun, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, dan jaminan kematian, serta jaminan sosial lainnya seseorang harus mendaftarkan/didaftarkan, harus membayar atau dibayarkan iurannya [*vide* Permohonan para Pemohon halaman 13], Mahkamah berpendapat ketentuan yang berkaitan dengan hal tersebut telah dinilai dan diputus oleh Mahkamah antara lain dalam Putusan Nomor 50/PUU-VIII/2010, bertanggal 21 November 2011 dan 51/PUU-IX/2011, bertanggal 14 Agustus 2012;

4. KONKLUSI

Berdasarkan penilaian atas fakta dan hukum sebagaimana diuraikan di atas, Mahkamah berkesimpulan:

[4.1] Mahkamah berwenang untuk mengadili permohonan para Pemohon;

[4.2] Para Pemohon mempunyai kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan *a quo*;

[4.3] Permohonan para Pemohon tidak jelas atau kabur;

Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana 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,

Menyatakan permohonan para Pemohon tidak dapat diterima;

Demikian diputuskan dalam Rapat Permusyawaratan Hakim oleh sembilan Hakim Konstitusi, yaitu Moh. Mahfud MD selaku Ketua merangkap Anggota, Achmad Sodiki, Hamdan Zoelva, Ahmad Fadlil Sumadi, Anwar Usman, Harjono, Maria Farida Indrati, Muhammad Alim, dan M. Akil Mochtar, masing-masing sebagai Anggota, pada **hari Senin, tanggal tujuh belas, bulan September, tahun dua ribu dua belas**, dan diucapkan dalam sidang pleno Mahkamah Konstitusi terbuka untuk umum pada **hari Selasa, tanggal dua puluh lima, bulan September, tahun dua ribu dua belas**, oleh sembilan Hakim Konstitusi, yaitu Moh. Mahfud MD selaku Ketua merangkap Anggota, Achmad Sodiki, Hamdan Zoelva, Ahmad Fadlil Sumadi, Anwar Usman, Harjono, Muhammad Alim, Maria Farida Indrati, dan M. Akil Mochtar, masing-masing sebagai Anggota, didampingi oleh Sunardi sebagai Panitera Pengganti, serta dihadiri oleh para Pemohon/kuasanya, Pemerintah atau yang mewakili, dan Dewan Perwakilan Rakyat atau yang mewakili.

KETUA,

ttd.

Moh. Mahfud MD.

ANGGOTA-ANGGOTA,

ttd.

Achmad Sodiki

ttd.

Ahmad Fadlil Sumadi

ttd.

Hamdan Zoelva

ttd.

Anwar Usman

ttd.

Harjono

ttd.

Muhammad Alim

ttd.

Maria Farida Indrati

ttd.

M. Akil Mochtar

PANITERA PENGGANTI,

ttd.

Sunardi

**PUTUSAN
70/PUU-IX/2011**



**PUTUSAN
Nomor 70/PUU-IX/2011**

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 permohonan Pengujian Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Pasal 13 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang diajukan oleh:

- [1.2]**
1. Nama : **M. Komarudin**
Pekerjaan : Ketua Umum Federasi Ikatan Serikat Buruh Indonesia
Alamat : Koleang RT.06, RW.01, Desa Koleang, Kecamatan Jasinga, Kabupaten Bogor
 2. Nama : **Muhammad Hafidz**
Pekerjaan : Kepala Kesekretariatan Federasi Ikatan Serikat Buruh Indonesia
Alamat : Jalan Kapuk Kamal Rawa Melati, RT.05, RW.01, Kelurahan Tegal Alur, Kecamatan Kalideres, Jakarta Barat
 3. Nama : **Yulianti**
Pekerjaan : Buruh PT. Megahbuana Citramasindo
Alamat : Jalan Kali Baru Barat IV RT.011, RW.07, Nomor 47, Kelurahan Kalibaru, Kecamatan Cilincing, Jakarta Utara

Yang dalam hal ini, masing-masing adalah pengurus dan bertindak mewakili untuk serta atas nama **Federasi Ikatan Serikat Buruh Indonesia**, yang beralamat di Jalan Otto Iskandardinata (Gg. Setia), RT.008, RW.02, Nomor 23D, Kelurahan Bidaracina, Kecamatan Jatinegara, Jakarta Timur, yang telah tercatat sebagai

Serikat Pekerja/Serikat Buruh di kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Timur, dengan Tanda Bukti Pencatatan Nomor 700/IV/P/III/2011.

Dalam hal ini memberi kuasa kepada Dr. Andi Muhammad Asrun, S.H, M.H. dan Merlina, S.H., keduanya Advokat & Konsultan Hukum pada “Muhammad Asrun and Partners (MAP) Law Firm”, beralamat di Gedung PGRI, Jalan Tanah Abang III Nomor 24 Jakarta Pusat,. Dalam hal ini berdasarkan Surat Kuasa Khusus bertanggal 20 September 2011, baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama bertindak untuk dan atas nama pemberi kuasa;

Selanjutnya disebut sebagai -----**para Pemohon;**

- [1.3]** Membaca permohonan para Pemohon;
Mendengar keterangan para Pemohon;
Mendengar keterangan Pemerintah;
Mendengar dan membaca keterangan DPR;
Mendengar keterangan saksi dan ahli Pemohon;
Mendengar keterangan saksi dan ahli Pemerintah;
Memeriksa bukti-bukti Pemohon;
Membaca kesimpulan para Pemohon dan Pemerintah;

2. DUDUK PERKARA

[2.1] Menimbang bahwa para Pemohon mengajukan permohonan dengan surat bertanggal 26 September 2011 yang terdaftar di Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Kepaniteraan Mahkamah) pada tanggal 27 September 2011 dengan Akta Penerimaan Berkas Permohonan Nomor 337/PAN.MK/2011 dan dicatat dalam Buku Registrasi Perkara Konstitusi pada tanggal 6 Oktober 2011 dengan Nomor 70/PUU-IX/2011 dan telah diperbaiki dengan permohonan bertanggal 26 Oktober 2011, sebagai berikut:

I. KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI

1. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 24 ayat (2) UUD 1945, berbunyi, *“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”.

2. Bahwa ketentuan Pasal 24C ayat (1) UUD 1945, menyatakan, “*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*”.
3. Bahwa ketentuan Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Undang-undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2003 (selanjutnya disebut UU Mahkamah Konstitusi, **Bukti P-4**), yang berbunyi, “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;
 2. memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 3. memutus pembubaran partai politik; dan
 4. memutus perselisihan tentang hasil pemilihan umum”.
4. Bahwa karena objek permohonan pengujian ini adalah Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 dan Pasal 13 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, maka Mahkamah Konstitusi berwenang untuk melakukan pengujian atas Undang-Undang terhadap UUD 1945.

2. KEDUDUKAN HUKUM (*legal standing*) PARA PEMOHON

1. Pengakuan hak setiap warga negara Republik Indonesia untuk mengajukan permohonan pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945 merupakan salah satu indikator kemajuan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945 merupakan manifestasi

jaminan konstitusional terhadap pelaksanaan hak-hak dasar setiap warga negara sebagaimana diatur dalam Pasal 24C UUD 1945 dan UU Mahkamah Konstitusi. Mahkamah Konstitusi merupakan badan *judicial* yang menjaga hak asasi manusia sebagai manifestasi peran *the guardian of the constitution* (pengawal konstitusi) dan *the sole interpreter of the constitution* (penafsir tunggal konstitusi).

Sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 51 ayat (1) UU Mahkamah Konstitusi menyatakan, “Pemohon adalah pihak yang dan/atau kewajiban konstitusionalnya dirugikan dengan berlakunya Undang-Undang, yaitu:

- a. perorangan Warga Negara Indonesia;
 - 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;
 - d. lembaga negara”.
2. Doktrin “*organization standing*” ternyata tidak hanya dikenal sebagai doktrin, tetapi juga telah diadopsi dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia. Namun demikian tidak semua organisasi dapat bertindak mewakili kepentingan umum/publik, karena hanya organisasi yang memenuhi persyaratan tertentu sebagaimana ditentukan dalam berbagai peraturan perundang-undangan maupun yurisprudensi, yaitu berbentuk badan hukum atau yayasan; dalam Anggaran Dasar organisasi yang bersangkutan menyebutkan dengan tegas mengenai tujuan didirikannya organisasi tersebut; telah melaksanakan kegiatan sesuai dengan anggaran dasarnya;
3. Bahwa para Pemohon dengan merujuk pada Pasal 28C ayat (2) dan Pasal 28E ayat (3) UUD 1945, yaitu sebagai perorangan warga negara Indonesia, serta sekaligus selaku kelompok orang yang mempunyai kepentingan sama, yang selama ini mempunyai kepedulian serta menjalankan aktifitasnya dalam perlindungan dan penegakkan hak-hak buruh di Indonesia, yang tugas dan peranan Pemohon dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan perlindungan, pembelaan dan penegakkan keadilan terhadap hak-hak konstitusi buruh di Indonesia, tanpa membedakan jenis kelamin, suku bangsa, ras, dan agama di dalam serikat buruh bernama Federasi Ikatan

Serikat Buruh Indonesia, yang memiliki tujuan untuk menggalang persatuan kaum buruh dalam mewujudkan hubungan perburuhan yang adil, dengan melakukan protes terhadap segala kebijakan pengusaha, maupun kebijakan pemerintah yang tidak menjamin hak-hak konstitusional kaum buruh, sebagaimana diperlihatkan dalam Anggaran Dasar Pemohon (**Bukti P-5**).

Pengakuan Mahkamah Konstitusi atas kedudukan hukum Federasi Ikatan Serikat Buruh Indonesia dalam beracara dihadapan Mahkamah Konstitusi, setidaknya diperlihatkan melalui Putusan Perkara Nomor 2/PUU-VI/2008, 18/PUU-VI/2008, dan 19/PUU-VII/2009, yang telah memberikan kedudukan hukum kepada Federasi Ikatan Serikat Buruh Indonesia dengan kualifikasi sebagai perseorangan atau kumpulan perseorangan.

4. Bahwa Mahkamah Konstitusi telah memberikan pengertian dan batasan kumulatif tentang kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang timbul karena berlakunya suatu Undang-Undang menurut Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005, yang harus memenuhi syarat diantaranya sebagai berikut:

adanya hak konstitusional para Pemohon yang diberikan oleh Undang-Undang Dasar 1945, yaitu hak untuk mendapatkan jaminan sosial tanpa terkecuali berdasarkan Pasal 28H ayat (3) UUD 1945;

bahwa hak konstitusional para Pemohon untuk mendapat jaminan sosial tanpa terkecuali telah dirugikan dengan berlakunya ketentuan Pasal 4 ayat (1) UU Jamsostek dan Pasal 13 ayat (1) UU SJSN, yang mengatur untuk dapat menjadi peserta jaminan sosial hanya merupakan kewajiban pemberi kerja atau pengusaha untuk mendaftar ke badan penyelenggara jaminan sosial, sehingga apabila pemberi kerja atau pengusaha tidak mendaftarkan pekerja/buruh, termasuk pula buruh lainnya yang tidak tergabung dengan Pemohon, untuk menjadi peserta jaminan sosial menjadi terbatas, sehingga kerugian konstitusionalnya telah bersifat spesifik dan aktual terjadi di PT. Anugerah Setia Lestari dan di PT. Megahbuana Citramasindo (**Bukti P-6**, **Bukti P-6A**) serta di banyak perusahaan lainnya, sehingga buruh kehilangan perlindungan atas kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

5. Berdasarkan uraian tersebut di atas, para Pemohon berpendapat bahwa Pemohon memiliki kedudukan hukum sebagai Pemohon dalam permohonan pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945.

3. ALASAN-ALASAN PERMOHONAN PENGUJIAN UNDANG-UNDANG

1. Bahwa jaminan sosial merupakan hak setiap orang tanpa terkecuali, termasuk pekerja/buruh sebagaimana ketentuan Pasal 28H ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945, yang berbunyi, "*Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat*", serta amanat dari Deklarasi Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) Tahun 1948 tentang Hak Asasi Manusia, dan telah pula ditegaskan dalam Konvensi *International Labor Organization* (ILO) Nomor 102 Tahun 1952, yang menganjurkan agar semua negara untuk memberikan perlindungan minimum kepada setiap tenaga kerja, yang kemudian dituangkan dalam Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia Nomor X/MPR/2001, yang menugaskan Presiden untuk membentuk Sistem Jaminan Sosial Nasional dalam rangka memberikan perlindungan sosial yang menyeluruh dan terpadu.
2. Bahwa pada tanggal 17 Februari 1992, Pemerintah mengesahkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3468), untuk memberikan perlindungan kepada setiap pekerja/buruh sebagai hak setiap orang tanpa terkecuali.

Namun, hak pekerja/buruh untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja yang memberikan perlindungan atas kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia, hanya didapatkan apabila pengusaha tempat pekerja/buruh bekerja, mendaftarkan pekerja/buruh tersebut ke Badan Penyelenggara yaitu PT. Jamsostek, sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 4 ayat (1), yang menyatakan, "*Program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan*

pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang ini”.

3. Bahwa pada tanggal 19 Oktober 2004, Pemerintah mengesahkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456), yang bertujuan memberi kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan, karena menderita sakit, mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut, atau pensiun. Namun, lagi-lagi hak pekerja/buruh untuk mendapatkan jaminan sosial hanya apabila pengusaha tempat pekerja/buruh bekerja mendaftarkan pekerja/buruh tersebut ke Badan Penyelenggara, sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 13 ayat (1), yang menyatakan, *“Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti”.*
4. Bahwa telah menjadi hak dasar bagi setiap orang untuk mendapatkan jaminan sosial sebagaimana amanat ketentuan Pasal 28H ayat (3) UUD 1945, tanpa terkecuali termasuk setiap masing-masing pekerja/buruh yang berhak atas jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana amanat ketentuan Pasal 3 ayat (2) UU Jamsostek. Namun, senyatanya hak pekerja/buruh untuk mendapatkan jaminan sosial, hanya dapat terlaksana apabila pengusaha di tempat pekerja/buruh bekerja mendaftarkan pekerja/buruh tersebut ke Badan Penyelenggara dengan membayar iuran sebesar 4,24% sampai dengan 11,74% dari upah pekerja/buruh sebulan, sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 4 ayat (1) UU Jamsostek dan Pasal 13 ayat (1) UU SJSN (http://www.jamsosindonesia.com/cetak/print_artikel/72). Sehingga, ketentuan *a quo* telah membatasi hak setiap pekerja/buruh untuk mendaftarkan dirinya sendiri menjadi Peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Akibat pemberlakuan ketentuan *a quo*, dari 30,72 juta pekerja/buruh yang berstatus pekerja/buruh tetap (**Bukti P-7**), hanya 9,12 juta pekerja/buruh (**Bukti P-8**) yang didaftarkan oleh pengusaha menjadi Peserta Jamsostek.

Bahkan di Ibukota DKI Jakarta, ada sebanyak 5.361 perusahaan dengan jumlah pekerja/buruh sebanyak 5,6 juta orang yang belum menjadi Peserta Jamsostek (**Bukti P-9**).

Senyatanya, ancaman pidana kurungan selama-lamanya 6 (enam) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 50.000.000,- (*lima puluh juta rupiah*) kepada pengusaha yang tidak mendaftarkan pekerja/buruhnya menjadi peserta jaminan sosial, berdasarkan ketentuan Pasal 29 ayat (1) UU Jamsostek, tidak dapat menjadi “*alat paksa*” bagi pemberi kerja atau perusahaan untuk mendaftarkan pekerja/buruhnya menjadi peserta jaminan sosial.

Bahkan, akibat ketentuan *a quo* telah banyak menimbulkan konflik norma dan mengakibatkan terjadinya perselisihan hubungan industrial atas tidak diikuti-sertakannya pekerja/buruh yang bekerja di sebuah perusahaan menjadi peserta jaminan sosial, seperti yang terjadi pada buruh salah satu provider seluler, yang mengadakan aksi mogok kerja menuntut untuk didaftar menjadi peserta jaminan sosial (<http://www.batamtimes.com/batam/3761-tuntut-jamsostek-buruh-telkomsel-demo.html>), namun berujung pada pemutusan hubungan kerja.

Upaya mengajukan gugatan oleh Dinas Tenaga Kerja atas Perbuatan Melawan Hukum yang dilakukan oleh pengusaha yang tidak mendaftarkan pekerja/buruhnya menjadi peserta jaminan sosial ke Pengadilan Negeri, (http://www.waspada.co.id/Index.php?option=com_content&view=article&id=124928:disnaker-tuntut-ptmjm&catid=14:medan&Itemid=27), tidaklah serta merta menjadi *shock therapy* dan alat paksa. Sehingga, dibutuhkan penafsiran khusus atas ketentuan Pasal 4 ayat (1) UU Jamsostek dan Pasal 13 ayat (1) UU SJSN.

5. Bahwa hak atas jaminan sosial merupakan milik setiap orang, sebagaimana ketentuan Pasal 28H ayat (3) UUD 1945.

Sehingga, setiap orang tanpa terkecuali seorang pekerja/buruh, seharusnya “*dapa*” mendaftarkan dirinya sendiri menjadi peserta jaminan sosial, dengan kewajiban iuran yang terdiri dari jaminan kecelakaan kerja, kematian dan pemeliharaan kesehatan sebesar 4,24% sampai dengan 11,74% menjadi tanggung jawab pengusaha, dan iuran hari tua menjadi

tanggung jawab pekerja/buruh itu sendiri sebagai tabungan hari tua atau akibat pemutusan hubungan kerja.

6. Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, agar ketentuan Pasal 4 ayat (1) UU Jamsostek dan Pasal 13 ayat (1) UU SJSN, dapat memberikan jaminan dan kepastian kepada pekerja/buruh untuk mendapatkan jaminan sosial, maka kepada setiap pekerja/buruh secara perseorangan diberikan hak untuk “*dapat*” mendaftarkan dirinya sendiri dan perusahaannya menjadi peserta jaminan sosial.

Sehingga muatan materi dalam ketentuan Pasal 4 ayat (1) UU Jamsostek dan Pasal 13 ayat (1) UU SJSN, haruslah ditafsirkan menjadi, *program jaminan sosial merupakan hak setiap pekerja/buruh, yang kepesertaannya sebagai peserta jaminan sosial bersifat wajib, yang didaftarkan ke Badan Penyelenggara Jaminan Sosial oleh pemberi kerja atau perusahaan, maupun oleh pekerja/buruh itu sendiri yang melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.*

4. PETITUM

Berdasarkan seluruh uraian dan alasan-alasan yang sudah berdasarkan hukum dan didukung oleh alat-alat bukti yang disampaikan ke Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, para Pemohon memohon kiranya Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia berkenan memutus:

1. Menerima dan Mengabulkan Permohonan Pemohon.
2. Menyatakan Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3468) dan ketentuan Pasal 13 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456) telah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, sepanjang tidak ditafsirkan *program jaminan sosial merupakan hak setiap pekerja/buruh, yang kepesertaannya sebagai peserta jaminan sosial bersifat wajib, yang didaftarkan ke Badan Penyelenggara Jaminan Sosial oleh*

pemberi kerja atau perusahaan, maupun oleh pekerja/buruh itu sendiri yang melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

3. Menyatakan Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembara Negara Republik Indonesia Nomor 3468) dan ketentuan Pasal 13 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak ditafsirkan *program jaminan sosial merupakan hak setiap pekerja/buruh, yang kepesertaannya sebagai peserta jaminan sosial bersifat wajib, yang didaftarkan ke Badan Penyelenggara Jaminan Sosial oleh pemberi kerja atau perusahaan, maupun oleh pekerja/buruh itu sendiri yang melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.*
4. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.

Atau, apabila Majelis Hakim Konstitusi berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya.

[2.2] Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalil permohonannya, para Pemohon mengajukan bukti berupa surat atau tulisan yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-9, sebagai berikut:

1. Bukti P-1 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
2. Bukti P-2 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional;
3. Bukti P-3 : Fotokopi Undang-Undang Dasar 1945;
4. Bukti P-4 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi;

5. Bukti P-4A : Fotokopi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi;
6. Bukti P-5 : Fotokopi Surat Pemberitahuan Mahkamah Agung Nomor 10297/297K/ PDT/ 2010;
7. Bukti P-6 : Fotokopi Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Federasi Ikatan Serikat Buruh Indonesia;
8. Bukti P-6A : Fotokopi Kartu Tanda Penduduk atas nama Yulianti;
9. Bukti P-7 : Fotokopi Berita Resmi Statistik Badan Pusat Statistik Nomor 33/05/Th.XIII, tanggal 10 Mei 2010 berjudul Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia, Februari 2010;
10. Bukti P-8 : Fotokopi Harian Pelita edisi Senin, 25 Oktober 2010, Rubrik Ekonomi dan Keuangan berjudul “Jumlah Peserta Aktif Jamsostek”;
11. Bukti P-9 : Fotokopi Berita tentang “5.361 Perusahaan di Jakarta Belum Anggota Jamsostek”, sumber: www.jamsostek.co.id;

Selain itu para Pemohon juga mengajukan satu orang saksi dan satu orang ahli yang menyampaikan keterangan di dalam persidangan tanggal 21 Desember 2011 sebagai berikut:

1. Saksi Bakit

- Saksi adalah karyawan PT. Anugerah Setia Lestari, sebagai Driver dengan penghasilan perbulan Rp. 640.000,-;
- Saksi pernah sakit kencing batu pada tahun 2010, dan untuk operasi, saksi telah mengeluarkan biaya sebesar Rp. 13.000.000,- uang pribadi saksi; dari perusahaan hanya membantu uang kesehatan yang pertahun senilai Rp. 350.000,-;
- Saksi pernah mengajukan bantuan biaya ke perusahaan, dan malah diminta mengundurkan diri dengan bantuan Rp. 5.000.000,-;
- Saksi mengetahui adanya Jamsostek dan tahu akan manfaat kepesertaan Jamsostek, akan tetapi belum terdaftar sebagai peserta Jamsostek. Saksi sudah pernah mendaftar ke Jamsostek di Cikarang, akan tetapi ditolak karena perorangan tidak dapat mendaftar, harus perusahaan;

2. Ahli Surya Tjandra

- Pada pokoknya, permohonan uji materiil ini adalah untuk meminta penafsiran khusus pada Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Pasal 13 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional terhadap Pasal 28H ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) menyatakan, “Program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, wajib dilakukan oleh setiap perusahaan, bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja, sesuai dengan ketentuan Undang-Undang ini.”
- Pasal 13 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) menyatakan, “Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada badan penyelenggara jaminan sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti.”
- Ketentuan dari kedua Undang-Undang tersebut, dinilai para Pemohon telah menimbulkan beberapa kerugian bagi masyarakat, khususnya buruh, terbukti dengan fakta-fakta sebagai berikut. Masih relatif sedikitnya buruh formal yang jadi peserta Jamsostek, hanya sekitar 9.000.000 dari 30.000.000 buruh formal yang tercatat. Masih banyaknya perusahaan yang tidak menyertakan buruhnya ke dalam Jamsostek dan cenderung menjadi sumber konflik perburuhan yang cukup serius.
- Untuk itu, menurut para Pemohon perlu penafsiran khusus pada kedua pasal tersebut menjadi program jaminan sosial merupakan hak setiap pekerja atau buruh yang kepesertaannya sebagai peserta jaminan sosial bersifat wajib, yang didaftarkan ke badan penyelenggara jaminan sosial oleh pemberi kerja atau perusahaan maupun oleh pekerja atau buruh itu sendiri, yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
- Permohonan seperti ini bagi yang banyak terlibat dalam memperjuangkan hak buruh, khususnya yang bekerja di sektor formal adalah sesuatu yang wajar. Mengingat pada praktiknya memang PT Jamsostek sebagai badan

penyelenggara jaminan sosial yang ada saat ini, dinilai kurang berhasil menunjukkan kinerja yang diharapkan. Kepesertaan yang relatif kecil dibanding jumlah buruh formal yang ada, perluasan kepesertaan yang relatif sulit.

- Menurut ahli, hal ini terjadi karena memang PT Jamsostek dalam sistem yang ada sekarang, khususnya dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, menghadapi beberapa masalah struktural, antara lain: mengapa dari 30-an juta buruh formal yang ada, hanya 9 juta yang menjadi peserta Jamsostek? Mengapa juga PT Jamsostek praktis tidak mampu untuk memperluas cakupan perlindungan jaminan sosial bagi sekitar 70 orang yang bekerja di ekonomi informal yang ada di Indonesia ini? Ini tidak lepas dari keterbatasan dari aturan pelaksanaan Undang-Undang Jamsostek itu sendiri.
- Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993, yang kemudian digantikan oleh Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 1995, yang merupakan aturan turunan dari Undang-Undang Jamsostek Nomor 3 Tahun 1992, memungkinkan terjadinya *opting out*, atau memilih untuk tidak ikut Jamsostek selama bisa memberi manfaat yang lebih, dan tidak bersifat wajib, dan universal, atau menyeluruh. Jamsostek cuma untuk pekerja formal. Tidak diberikan kesempatan, walaupun belakangan ada perubahan sedikit kepada pekerja informal misalnya atau juga yang di antara itu.
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek hanya mewajibkan buruh atau pekerja untuk menjadi peserta. Tapi tidak bagi pemberi kerja atau majikan. Dalam konteks tadi cerita Pak Bakit, yang jadi peserta itu adalah buruh. Tapi pemberi kerja tidak menjadi peserta atau tidak diwajibkan menjadi peserta. Maupun dewan direksi dari perusahaan, tidak wajib. Sehingga praktis tidak ada kontribusi dan saling keterkaitan antara pekerja buruh dengan pemberi kerja dalam sistem jaminan sosial yang dibangun. Padahal Undang-Undang Dasar 1945, khususnya 28H ayat (3) secara tegas menyatakan bahwa setiap orang tanpa diskriminasi berhak atas jaminan sosial.
- Alasan mengapa ada hambatan struktural dari PT Jamsostek dan Undang-Undang Jamsostek adalah, bahwa sebagai Badan Usaha Milik Negara, BUMN, PT Jamsostek juga terbebani kewajiban untuk mencari keuntungan

atau *profit oriented*, yang mana ada kewajiban untuk memberikan *dividen* kepada pemerintah, bukan untuk sebesar-besarnya kepada kepentingan peserta. Lihat juga Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang BUMN dan Undang-Undang 40 Tahun 2007 tentang PT, kedua, Undang-Undang ini menjadi dasar pendirian PT Jamsostek dan beroperasinya PT Jamsostek.

- Menurut ahli, hal ini tidak sesuai dengan prinsip jaminan sosial yang nirlaba, *not for profit* atau tidak bertujuan mencari keuntungan. Meski pengelolaan sisa hasil usaha dimungkinkan selama kemudian digunakan untuk sebesar-besarnya kepentingan peserta. Menurut estimasi Prof. H. Hasbullah Tabrani, ahli jaminan sosial, setidaknya ada Rp12 triliun itu uang yang harusnya menjadi uangnya buruh, itu masuk ke kantongnya pemerintah sebagai pendapatan atau *income* di luar pajak dan karenanya menjadi subjek bagi pajak pendapatan. Karena itu, PT Jamsostek dulu masih dikenakan pajak untuk penghasilan atau keuntungan yang diperoleh dengan hanya sedikit sekali yang kembali kepada pesertanya, terakhir itu ya bagi-bagi duit saja, tetapi tidak secara sistematis, terserah pada direksi PT Jamsostek.
- Sebagai sebuah badan hukum bersifat privat perseroan terbatas, PT Jamsostek tidak bisa dan tidak boleh memiliki kemampuan atau kewenangan memberi sanksi, juga ketika terjadi pelanggaran. Dalam konteks yang terakhir inilah, tampaknya permohonan uji materiil seperti ini, menaruh perhatian khusus para Pemohon dalam permohonan uji materiil hari ini.
- Sesungguhnya, beberapa masalah struktural di atas, coba di atasi oleh Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang SJSN dan belakangan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial atau BPJS.
- Undang-Undang SJSN menjadi dasar filosofis yang memberikan prinsip-prinsip pelaksanaan sistem jaminan sosial nasional yang menyeluruh bagi seluruh penduduk Indonesia tanpa kecuali dan Undang-Undang BPJS membentuk badan penyelenggara jaminan sosial berdasarkan Undang-Undang ini. Jadi, dia bukan cuma mengatur bagaimana pembentukan BPJS, tapi membentuk BPJS itu sendiri. Dengan kata lain, Undang-Undang BPJS secara khusus, spesifik menyebutkan badan hukum yang dibentuk

apa? Dan bagaimana ia akan dioperasionalkan? Jadi, tidak hanya mengatur pembentukannya seperti Undang-Undang BUMN atau Undang-Undang PT.

- Bandingkan juga dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2004 tentang Bank Indonesia, itu juga bentuk Bank Indonesia berdasarkan Undang-Undang Bank Indonesia. Juga Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2009 tentang Lembaga Penjamin Simpanan yang senada dengan Undang-Undang BPJS, terkait hal pembentukan badan khusus dengan dan bukan dalam Undang-Undang tersebut.
- Tugas dari BPJS adalah menyelenggarakan sistem jaminan sosial nasional berdasarkan asas kemanusiaan, manfaat, dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia berdasarkan pada prinsip kegotongroyongan, nirlaba, keterbukaan, kehati-hatian, akuntabilitas, sportabilitas, kepesertaan bersifat wajib dan amanat, dan hasil pengelolaan seluruhnya untuk sebesar-besarnya kepentingan peserta.
- Untuk itu, BPJS diberikan kewajiban dan kewenangan tertentu yang intinya adalah untuk memperbaiki persoalan dan masalah yang terjadi sebelumnya. Undang-Undang SJSN yang memberikan asas-asas dan prinsip-prinsip penyelenggaraan sistem jaminan sosial nasional dan Undang-Undang BPJS yang membentuk badan penyelenggara jaminan sosial sesuai dengan asas-asas dan prinsip-prinsip sistem jaminan sosial nasional dalam Undang-Undang SJSN, membawa beberapa konsekuensi struktural.
- Bahwa persoalan struktural, dicoba dijawab oleh kedua Undang-Undang yang terakhir ini, Undang-Undang SJSN dan Undang-Undang BPJS. BPJS yang dibentuk adalah badan hukum publik yang tugas utamanya adalah untuk menyediakan manfaat pasti, manfaat secara pasti. Artinya, besar dan kualitas manfaat berlaku sama secara menyeluruh dan komprehensif, lepas dari berapa pun besar iuran. Kalau iuran misalnya kita hitung dari persentase upah sebulan, itu kan ada yang bisa besar ada yang kecil tergantung besaran upah. Namanya iuran pasti, jadi hasilnya pun tergantung iurannya. Tetapi kalau sistem yang dibangun dalam Undang-Undang SJSN adalah manfaat yang pasti. Berapa pun besar iuran, manfaat sama semua. Dan ini menyeluruh untuk seluruh penyakit, bersifat komprehensif, berlaku untuk seluruh rakyat tanpa kecuali, baik itu buruh maupun pemberi kerja. Dan dengan melalui pengelolaan dana amanat yang

adalah dana publik, bertanggung jawab kepada publik. Untuk melaksanakan sistem jaminan sosial nasional yang menyeluruh dan komprehensif ini, dibentuklah dua BPJS. BPJS Kesehatan, mulai beroperasi tanggal 1 Januari 2014 dan BPJS Ketenagakerjaan, mulai beroperasi tanggal 1 Juli 2015.

- Tugas pemungut iuran kepesertaan yang bersifat wajib sesuai dengan prinsip jaminan sosial menyeluruh, dilakukan oleh BPJS dan karenanya diperkenalkan melalui Undang-Undang untuk bersifat monopolistik. Kalau PT, tidak bisa monopolistik. Kemampuan menentukan harga dasar, berapa harga untuk membeli pelayanan dan rekanan, siapa yang dipilih *gitu*, yang dilakukan secara monopsoni. Monopolistik dan monopsoni ini dua prinsip penting dalam sistem jaminan sosial atau asuransi sosial, dimana ada satu suara dalam negosiasi dengan rekanan penyedia pelayanan, baik itu asosiasi rumah sakit maupun organisasi profesi dokter, misalnya dalam konteks jaminan kesehatan. Sebagaimana diargumenkan oleh Pemohon uji materiil ini, tantangan terbesar dari badan penyelenggara jaminan sosial adalah memperluas kepesertaan. Tadi kita melihat bahwa PT Jamsostek cuma ada 9.000.000 dari seharusnya 30.000.000. Sekarang data terakhir Rp 33.000.000,00 sektor formal itu. Untuk menjawab itu sesuai dengan Undang-Undang BPJS, BPJS diberi kewenangan. Jadi berbeda dengan PT Jamsostek, BPJS nanti, BPJS ketenagakerjaan diberi kewenangan untuk memberi sanksi administratif kepada peserta atau pemberi kerja yang tidak memenuhi kewajibannya, Pasal 11 huruf f dalam Undang-Undang BPJS. Maupun melaporkan kepada aparat penegak hukum, terkait ketidakpatuhan pemberi kerja dalam membayar iuran maupun memenuhi kewajiban lainnya, Pasal 11 huruf g.
- Sampai sekarang tidak pernah ada yang ahli ketahui, pengusaha misalnya atau pemberi kerja di hokum, karena tidak menyertakan buruhnya atau pekerjanya ke Jamsostek. Dalam sistem asuransi sosial wajib dengan manfaat wajib seperti ini, hanya akan efektif kalau semua pihak, baik badan penyelenggara, maupun pemberi kerja, dan lebih khususnya lagi peserta, memang sungguh melihatnya sebagai kebutuhan dan manfaatnya memang sungguh dirasakan dalam cerita Pak Bakit. Kalau ditanya, apakah dia bersedia, katakanlah bergabung, dia pasti mau bergabung. Apakah

bersedia membayar iuran, pasti mau membayar iuran, selama memang manfaatnya dirasakan. Pak Bakit ini tidak miskin karena dia bekerja, walaupun gajinya di bawah upah minimum DKI yang dulu Rp. 1.300.000,00 tahun lalu dan gajinya Rp. 650.000,00, tapi tidak termasuk kriteria miskin. Jadi tidak berhak menikmati yang kita sebut jaminan kesehatan masyarakat. Seperti halnya saksi Pak Bakit, dia memperoleh SKTM (Surat Keterangan Tidak Mampu) yang dikeluarkan dari anggaran Pemda biasanya untuk jaminan kesehatan warga di wilayah tersebut., masalahnya cuma berlangsung 1 bulan. Setelah itu dia harus aplikasi lagi, masih diperiksa lagi, apakah memang benar tidak mampu dan seterusnya.

- Hal ini tidak bisa dilakukan, tidak bisa dilakukan semata dengan upaya represif, tetapi juga mensyaratkan upaya persuasif, melalui penyadaran dan terutama partisipasi aktif dari peserta sendiri. Dalam konteks inilah penafsiran yang lebih tegas terkait hal tersebut dalam aturan Undang-Undang, khususnya partisipasi peserta atau hak partisipasi dari para peserta menjadi relevan.
- Kesimpulan. Terkait dengan uji materiil penafsiran Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang SJSN dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, beserta seluruh aturan pelaksanaannya, secara otomatis menjadi tidak berlaku lagi. Badan penyelenggaranya, PT. Jamsostek pun wajib menyesuaikan diri dan bertransformasi menjadi BPJS ketenagakerjaan. Terhitung tanggal 1 Januari 2014 dan mulai beroperasi 1 Juli 2015. Melaksanakan program-program jaminan sosial, khususnya jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian, paling lambat 1 Juli 2015. Sementara dengan beroperasinya BPJS Kesehatan tanggal 1 Januari 2014, PT Jamsostek tidak lagi menyelenggarakan program jaminan pemeliharaan kesehatan. Yang Bapak Bakit harapkan sebetulnya JPK (Jaminan Pemeliharaan Kesehatan). Tapi dengan adanya Undang-Undang SJSN dan Undang-Undang BPJS, ini akan masuk menjadi bagian BPJS Kesehatan, yang merupakan transformasi dari PT Askes. Mekanisme kerja kurang lebih mirip, cuma penanggungjawabnya dan penyelenggaranya beda, yaitu BPJS Kesehatan.

- Terkait dengan uji materiil penafsiran Pasal 13 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang SJSN, dengan catatan bahwa pentahapan memang logis pasal tersebut terkait pentahapan dalam kepesertaan, memang logis dan biasa dilakukan di banyak negara lain, yang memulai membangun sistem jaminan sosial menyeluruh. Misalnya mulai dengan mewajibkan peserta pemberi kerja dengan jumlah buruh yang besar duluan. Kalau di Korea itu yang mulai dengan perusahaan yang punya buruh di atas 500, terus berlanjut di atas 300, terus turun sampai tinggal 1 pun wajib mendaftarkan buruhnya atau pekerjanya.
- Kami menilai yang dimohonkan oleh Pemohon uji materiil ini tidak bertentangan dengan semangat Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang SJSN, maupun kemudian Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS. Dan bisa membantu memperkuat tafsiran hukum terhadap pasal tersebut, khususnya terkait hak partisipasi buruh/pekerja untuk ikut secara aktif mendaftarkan dirinya sendiri. Khususnya ketika pemberi kerja/majikan lalai atau lambat melaksanakan kewajibannya mendaftarkan dirinya dan buruh pekerjanya.
- Dalam kasus Pak Bakit, kita lihat bahwa perusahaan memang lalai tidak mendaftarkan. Dia punya kewajiban pekerja di perusahaan tersebut, kalau tidak salah saya juga sempat diskusi ada 60-an, orang. Itu artinya kalau di Undang-Undang Jamsostek di atas 10, wajib menyertakan. Problem kemudian memang tidak ada sanksi yang tegas. Sanksi pun tidak bisa juga terlalu represif, kalau menurut saya. Karena itu perlu ada sanksi yang sifat persuasif, dalam artian kita dorong, bagaimana para peserta ini tertarik untuk bergabung. Apakah dia tertarik dengan manfaatnya atau dia merasakan manfaat itu, maupun juga karena memang merasa ini penting.
- Kemudian Undang-Undang BPJS dan Undang-Undang SJSN juga mewajibkan pemberi kerja pun sebagai peserta wajib. Jadi akan tersedia jaminan kesehatan secara dasar, menyeluruh, sama bagi semua orang, sesuai dengan kebutuhan medis. Kalau Jamsostek itu cuma terbatas, Pak, jadi tidak semua penyakit bisa di-cover. Kalau dalam sistem yang baru, mudah-mudahan seluruh penyakit bisa ter-cover. Dan yang mampu, menyumbang pada yang tidak mampu. Yang tidak mampu, kemudian kalau

masih tidak bisa membayar, tapi dia tidak bisa kemudian meminta penerima bantuan iuran, juga diatur dalam aturan yang selanjutnya.

[2.3] Menimbang bahwa atas permohonan para Pemohon tersebut, Pemerintah juga telah menyampaikan keterangan berupa *opening statement* yang disampaikan di dalam persidangan tanggal 6 Desember 2011 sebagai berikut:

Opening statement Pemerintah atas permohonan Pengujian Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Sehubungan dengan permohonan pengujian Undang-Undang konstitusional *review* Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, untuk selanjutnya disebut Undang-Undang Jamsostek. Dan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, untuk selanjutnya disebut Undang-Undang SJSN. Terhadap Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang dimohonkan oleh Dr. Andi Muhammad Asrun, S.H., M.H., dan kawan-kawan selaku kuasa hukum dari M. Komarudin, dan kawan-kawan, untuk selanjutnya disebut para Pemohon.

Sesuai registrasi di Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi Nomor 70/PUU-IX/2011, tanggal 6 Oktober 2011, dengan perbaikan permohonan tanggal 27 Oktober 2011. Perkenankanlah Pemerintah menyampaikan penjelasan singkat *opening statement* sebagai berikut.

1. Pokok permohonan para Pemohon.

- 1) Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Jamsostek dan Pasal 13 ayat (1) Undang-Undang SJSN yang hanya memberikan kesempatan kepada pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerjanya menyebabkan hak pekerja/buruh untuk mendapatkan jaminan sosial hanya dapat terlaksana apabila pengusaha mendaftarkan pekerja/buruh kepada badan penyelenggara, sehingga bertentangan dengan Pasal 28H ayat (3) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.
- 2) Menurut para Pemohon, agar Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Jamsostek dan Pasal 13 ayat (1) Undang-Undang SJSN dapat memberikan jaminan dan kepastian kepada pekerja/buruh. Seharusnya setiap orang tanpa terkecuali seorang pekerja/buruh dapat mendaftarkan dirinya menjadi peserta jaminan sosial.

- 3) Sehingga menurut para Pemohon, muatan materi dalam ketentuan Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Jamsostek dan Pasal 13 ayat (1) Undang-Undang SJSN haruslah ditafsirkan menjadi program jaminan sosial merupakan hak setiap pekerja atau buruh yang kepesertaannya sebagai peserta jaminan sosial yang bersifat wajib yang didaftarkan ke Badan Penyelenggara Jaminan Sosial oleh pemberi kerja, atau perusahaan, maupun oleh pekerja atau buruh itu sendiri yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
2. Tentang kedudukan hukum (*legal standing*) para Pemohon.

Berkaitan dengan kedudukan hukum (*legal standing*) para Pemohon, dan dengan memperhatikan uraian penjelasan tentang kedudukan hukum para Pemohon dalam permohonan pengujian Undang-Undang yang bersifat tentatif, dan diputus bersama dengan pokok permohonan para Pemohon, maka uraian penjelasan tentang kedudukan hukum para Pemohon akan dijelaskan dalam keterangan Pemerintah secara lengkap yang akan diserahkan pada persidangan berikutnya atau melalui Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi. Namun demikian, Pemerintah menyerahkan sepenuhnya kepada Ketua Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi untuk mempertimbangkan dan menilainya apakah para Pemohon memiliki kedudukan hukum atau *legal standing* atau tidak atas berlakunya ketentuan Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Jamsostek dan Pasal 13 ayat (1) Undang-Undang SJSN, sebagaimana yang telah ditentukan oleh Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Mahkamah Konstitusi maupun berdasarkan putusan-putusan Mahkamah Konstitusi terdahulu, vide Putusan Nomor 006/PUU-III/2005 dan Putusan Nomor 9/PUU-V/2007.
3. Penjelasan Pemerintah terhadap materi yang dimohonkan untuk diuji oleh para Pemohon.

Ketua Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi, sebelum Pemerintah menyampaikan penjelasan Pemerintah terhadap materi yang dimohonkan untuk diuji oleh para Pemohon, terlebih dahulu Pemerintah akan menyampaikan beberapa hal.

- 1) Bahwa sistem jaminan sosial nasional adalah program negara yang bertujuan memberikan kepastian, perlindungan, dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia yang diharapkan setiap penduduk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan karena menderita sakit, mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan yang bertujuan untuk melaksanakan amanat Pasal 28H ayat (3) dan Pasal 34 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang mengamanatkan negara untuk mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat.
- 2) Bahwa program sistem jaminan sosial nasional dengan sistem asuransi sosial merupakan suatu pilihan dari kebijakan hukum yang bersifat terbuka yang sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sebagaimana dijelaskan bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 007/PUU-III/2005 tanggal 31 Agustus 2005 dan dikuatkan kembali pada Putusan 50/PUU-VIII/2010, tanggal 21 November 2011 dengan mempertimbangkan sebagai berikut.
Mahkamah berpendapat bahwa Undang-Undang SJSN telah cukup memenuhi maksud Pasal 34 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 dalam arti bahwa sistem jaminan sosial yang dipilih Undang-Undang SJSN telah cukup menjabarkan maksud Undang-Undang Dasar yang menghendaki agar sistem jaminan sosial yang dikembangkan mencakup seluruh rakyat dan bertujuan untuk meningkatkan keberdayaan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan.
- 3) Bahwa program sistem jaminan sosial nasional memiliki prinsip sebagaimana ditentukan dalam Pasal 17 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), yaitu setiap peserta wajib membayar iuran yang besarnya ditetapkan berdasarkan persentase dari upah atau suatu jumlah nominal tertentu. Setiap pemberi kerja wajib memungut iuran dari pekerjanya, menambahkan iuran yang menjadi kewajiban, dan membayarkan iuran tersebut kepada badan penyelenggara jaminan sosial secara berkala. Kemudian, besarnya iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan untuk setiap jenis program secara berkala sesuai dengan perkembangan sosial, ekonomi, dan kebutuhan dasar hidup yang layak.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka merupakan kewajiban dari pemberi kerja untuk memungut iuran, dan pekerjaannya menambahkan iuran yang menjadi kewajiban, dan membayarkan iuran tersebut kepada badan penyelenggara jaminan sosial. Prinsip yang dianut oleh Undang-Undang SJSN ini telah sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagaimana Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 50/PUU-VIII/2010 tanggal 21 November 2011.

Terhadap materi muatan norma yang dimohonkan untuk diuji oleh para Pemohon tersebut di atas, Pemerintah dapat memberikan penjelasan sebagai berikut.

- 1) Tahapan anggapan permohonan bahwa hak pekerja/buruh untuk mendapatkan jaminan sosial tidak dapat terlaksana apabila hanya pengusaha yang dapat mendaftarkan pekerja/buruh kepada badan penyelenggara.
 - a. Ketentuan Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Jamsostek dan Ketentuan Pasal 13 ayat (1) Undang-Undang SJSN telah secara konsisten menggunakan kata *wajib* bagi setiap perusahaan/pemberi kerja untuk mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja kepada badan penyelenggara jaminan sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti.
 - b. Dalam angka 268 Lampiran II Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan menyatakan, “Untuk menyatakan adanya suatu kewajiban yang telah ditetapkan, gunakan kata *wajib*. Jika kewajiban tersebut tidak terpenuhi, yang bersangkutan dijatuhi sanksi.
 - c. Implikasi terhadap penggunaan kata *wajib* dalam Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Jamsostek dapat dilihat dari Ketentuan Pasal 29 Undang-Undang Jamsostek yang menyatakan, “Barang siapa tidak memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud Pasal 4 ayat (1), Pasal 10 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), Pasal 18 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), dan ayat (5), kemudian Pasal 19 ayat (2), Pasal 22 ayat (1), dan Pasal 26, diancam dengan hukuman kurungan selama-lamanya 6 bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 50.000.000,00.”

- d. Sehingga berdasarkan penjelasan di atas, menurut pemerintah, ketentuan-ketentuan *a quo* telah memberikan perlindungan kepada buruh atau pekerja karena ketentuan *a quo* telah mewajibkan pemberi kerja, pengusaha untuk mendaftarkan buruh atau pekerja yang menjadi tanggung jawabnya dalam program jaminan sosial tenaga kerja melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Apabila dalam implementasinya masih terdapat pemberi kerja atau pengusaha yang tidak melaksanakan kewajiban tersebut, kepada pemberi kerja atau pengusaha akan tercantum sanksi sebagaimana diatur dalam Pasal 29 Undang-Undang Jamsostek.

Berdasarkan uraian di atas, pemerintah tidak sependapat dengan anggapan para Pemohon yang menyatakan ketentuan *a quo* dapat menimbulkan terjadinya perselisihan hubungan industrial atas tidak diikutsertakannya buruh atau pekerja menjadi peserta jaminan sosial. Karena menurut pemerintah, anggapan para Pemohon tersebut terkait erat dengan masalah implementasi dalam tatanan praktik. Dengan perkataan lain, anggapan para Pemohon tersebut tidak terkait sama sekali dengan masalah konstitusionalitas berlakunya ketentuan *a quo*.

- 2) Terhadap anggapan para Pemohon bahwa sebelumnya setiap orang tanpa terkecuali seorang pekerja atau buruh dapat mendaftarkan dirinya sendiri menjadi peserta jaminan sosial, pemerintah dapat memberikan penjelasan sebagai berikut.
 - a. Bahwa pemerintah sependapat dengan pertimbangan Mahkamah Konstitusi dalam putusan Nomor 50/PUU-VIII/2010 tanggal 21 November 2011 yang menyatakan bahwa dalam Undang-Undang SJSN, kepesertaan asuransi diwajibkan untuk setiap orang yang memenuhi syarat yang ditentukan dalam Undang-Undang SJSN, sehingga menjadi peserta asuransi bersifat imperatif. Oleh karena itu, Undang-Undang mewajibkan kepada mereka yang telah memenuhi syarat untuk menjadi peserta. Dengan demikian, seseorang yang mendapatkan jaminan sosial harus menjadi peserta program jaminan sosial. Dengan kata lain, perikatan antara tertanggung atau peserta dengan penanggung BPJS dalam jaminan sosial juga timbul karena Undang-Undang yang kepesertaannya dimulai setelah yang bersangkutan membayar iuran dan/atau iurannya dibayar oleh pemberi kerja. Bagi mereka yang tergolong fakir miskin atau orang yang tidak mampu, maka iurannya dibayar oleh pemerintah.

- b. Hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja adalah hubungan kerja yang berdasarkan atas perjanjian kerja dalam hubungan hukum perjanjian kerja tersebut adalah merupakan perjanjian yang bertimbal balik. Maka kewajiban pihak A1 atau pengusaha secara *contrario* adalah merupakan hak bagi pihak lainnya atau pekerja atau buruh. Dengan demikian, walaupun dalam Undang-Undang hanya disebutkan kewajiban pengusaha untuk mengikutsertakan dalam program jaminan sosial sudah dapat diartikan adalah merupakan hak pekerja untuk menjadi peserta jamsostek.
- c. Namun demikian menurut pemerintah, walaupun sebagaimana diuraikan dalam huruf b di atas, bukan berarti setiap pekerja atau buruh dapat secara bebas mendaftarkan diri menjadi peserta program jaminan sosial tenaga kerja. Karena jika setiap pekerja atau buruh mendaftarkan diri sendiri menjadi peserta program jaminan sosial tenaga kerja, dapat menimbulkan kekacauan dan ketidakpastian mengenai siapa yang bertanggung jawab pada pendaftaran kepesertaan.

Selain hal tersebut di atas, pemerintah dapat menyampaikan bahwa kewajiban pendaftaran kepesertaan oleh pengusaha tersebut juga dimaknai adanya kewajiban yang melekat untuk membayar iuran oleh pengusaha khususnya untuk program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan pemeliharaan kesehatan, dan melaporkan apabila terjadi kecelakaan kerja atau kematian vide Pasal 22 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 *juncto* Pasal 5 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Tata Cara Pendaftaran Kepesertaan.

Dalam uraian di atas, menurut pemerintah, adanya ketentuan yang menyebutkan bahwa hanya pengusaha yang memiliki kewajiban untuk mendaftarkan adalah sebagai perwujudan kepastian hukum dan sekaligus merupakan perwujudan tanggung jawab pengusaha dalam memberikan perlindungan kepada pekerja yang dilaksanakan melalui program jaminan sosial tenaga kerja. Dengan perkataan antara lain ketentuan *a quo* telah sejalan dengan amanat ketentuan Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Terhadap anggapan Pemohon bahwa Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Jamsostek dan Pasal 13 ayat (1) Undang-Undang SJSN haruslah ditafsirkan menjadi program jaminan sosial, merupakan hak setiap pekerja atau buruh yang kepesertaannya sebagai peserta jaminan sosial bersifat wajib yang

didaftarkan ke Badan Penyelenggara Jaminan Sosial oleh pemberi kerja atau perusahaan. Walaupun oleh pekerja atau buruh itu sendiri yang melakukan pekerjaannya di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pemerintah dapat memberikan penjelasan sebagai berikut.

- 1) Bahwa para Pemohon petitumnya tidak menguraikan secara jelas dan tegas utamanya dalam mempertentangkan antara ketentuan dalam Undang-Undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Undang-Undang SJSN dengan ketentuan dalam Undang-Undang Dasar 1945 sebagai batu ujian. Dengan perkataan lain, menurut Pemerintah, permohonan para Pemohon kabur.
- 2) Bahwa kewajiban untuk memberikan perlindungan terhadap pekerjaannya adalah menjadi tanggung jawab pengusaha sebagaimana ditentukan dalam Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Jamsostek dan Pasal 13 ayat (1) Undang-Undang SJSN, sehingga ketentuan yang dimohonkan untuk diuji menurut Pemerintah tidak memerlukan penafsiran lain atau Mahkamah Konstitusi tidak perlu memberikan tafsir kembali, baik yang bersifat kondisioner, konstitusional, baik maupun yang bersifat *constitutionally and unconstitutional*, karena menurut Pemerintah, ketentuan *a quo* telah jelas, tegas, dan limitatif.

Dari uraian tersebut di atas, menurut Pemerintah ketentuan *a quo* telah memenuhi prinsip-prinsip adanya ketegasan maupun adanya kepastian, dengan perkataan lain, ketentuan *a quo* telah sejalan dengan amanat konstitusi guna memberikan perlindungan kepada setiap orang yang dalam hal ini memberikan perlindungan kepada pekerja atau buruh.

4. Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, Pemerintah memohon kepada Ketua Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi yang memeriksa, mengadili, dan memutuskan permohonan Pengujian Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Undang-Undang Dasar 1945 dapat memberikan putusan sebagai berikut.

1. Menolak permohonan pengujian para Pemohon untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan permohonan pengujian para Pemohon tidak dapat diterima.
2. Menerima keterangan Pemerintah secara keseluruhan.

3. Menyatakan Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Pasal 13 ayat (1) Undang-Undang SJSN tidak bertentangan dengan Pasal 28H ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Selain keterangan lisan, Pemerintah juga mengajukan satu orang Ahli yang telah menyampaikan keterangan di dalam persidangan tanggal 11 Januari 2012 yang pada pokoknya sebagai berikut:

Ahli Basani Situmorang

- PT JAMSOSTEK (Persero) adalah penyelenggara jaminan sosial yang didirikan sesuai dengan amanah UU Nomor 3 Tahun 1992 tentang Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi tenaga kerja di sektor swasta. Dalam menjalankan visi dan misinya, PT.Jamsostek (Persero) selalu berusaha untuk mengedepankan kepentingan dan hak tenaga kerja di Indonesia. Sesuai dengan ketentuan UU Nomor 3 Tahun 1992, PT. Jamsostek (Persero) menyelenggarakan 4 (empat) program jaminan sosial yaitu: Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK). Apabila dibandingkan dengan 5 (lima) program yang diamanahkan dalam UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional maka hanya 1 (satu) program yang belum dikelola oleh PT. Jamsostek (Persero) yaitu Jaminan Pensiun (JP).
- Di dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 telah disebutkan dengan jelas bahwa pengusaha dan tenaga kerja wajib diikutsertakan dalam program Jamsostek. Hal yang sama juga diatur di dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Jaminan Sosial Nasional. Pasal 13 ayat 1 UU Nomor 40 Tahun 2004 menyebutkan bahwa "Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti. Kedua peraturan tersebut mempunyai kedudukan yang setara di dalam tata urutan perundang-undangan di Indonesia, sehingga mempunyai kekuatan mengikat dan memaksa yang sama pula.
- Sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, PT. Jamsostek (Persero) telah

melaksanakan prinsip-prinsip yang diamanatkan oleh Undang-Undang tersebut, khususnya prinsip nirlaba. Meskipun badan hukum PT. Jamsostek (Persero) adalah BUMN yang mencari keuntungan, tetapi pemegang saham tidak lagi menerapkan prinsip tersebut karena bertentangan dengan prinsip nirlaba yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004.

- Untuk menyelaraskan prinsip SJSN tersebut, maka pemegang saham PT. Jamsostek (Persero) sejak tahun 2008 tidak memungut deviden dari PT. Jamsostek (Persero), tetapi deviden tersebut dikembalikan kepada peserta. Hal ini dapat kita lihat dari Perubahan Anggaran Dasar dengan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU. 61869.AH.01.02.Tahun 2008 tentang Persetujuan Akta Perubahan Anggaran Dasar Perseroan, khususnya Pasal 26 yang berbunyi, "Penggunaan laba bersih termasuk jumlah penyisihan untuk cadangan kerugian diputuskan oleh Rapat Umum Pemegang Saham. Seluruh laba bersih setelah dikurangi penyisihan untuk cadangan kerugian dimanfaatkan sebesar-besarnya untuk kepentingan peserta dan penggunaan lain yang ditetapkan oleh RUPS."
- Dengan adanya perubahan Anggaran Dasar tersebut di atas maka PT. Jamsostek (Persero) melaksanakan prinsip penggunaan hasil pengelolaan untuk peserta sebagai berikut:
 1. Hasil pengembangan dana dan sisa hasil usaha dikembalikan seluruhnya kepada peserta dalam bentuk peningkatan manfaat program dan peningkatan kesejahteraan peserta. Hasil pengembangan dana Jaminan Hari Tua selalu diatas rata-rata bunga bank pemerintah.
 2. Peningkatan manfaat jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian secara berkala
 3. Peningkatan manfaat Jaminan Pemeliharaan Kesehatan
Sejak tahun 2011, berdasarkan Keputusan Direksi PT. Jamsostek (Persero) Nomor KEP/310/102011 tanggal 31 Oktober 2011 tentang Pemberian Manfaat Tambahan Bagi Peserta Jamsostek, berupa pemberian pelayanan: *Haemodialsa* (cuci darah), Operasi jantung, Pengobatan penyakit kanker dan pengobataih penyakit HIV/AIDS.
 4. Peningkatan peranan peningkatan kualitas hidup peserta melalui program Kesejahteraan Peserta seperti:
 - 4.1 Program DPKP

Investasi Jangka Panjang berupa rumah susun sewa

Pinjaman berupa uang muka KPR, koperasi karyawan dan provider jasa kesehatan, hibah berupa ambulance, kesehatan gratis, beasiswa, pelatihan, rehab BLK dan bantuan PHK.

4.2 Program Kemitraan

Pinjaman berupa Unit Usaha kecil, Diklat dan Penelitian dan pengembangan

4.3 Program Bina Lingkungan berupa bencana alam, pendidikan dan latihan, sarana umum, sarana ibadah, pelestarian alam, dan BUMN peduli.

- Selain penjelasan di atas, program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang bersifat dasar dengan berdasarkan usaha bersama, kekeluargaan dan gotong royong sebagaimana terkandung di dalam jiwa dan semangat Pancasila dan UUD 1945, menekankan pada perlindungan bagi tenaga kerja yang relatif mempunyai kedudukan yang lebih lemah. Oleh karena itu pengusaha memikul tanggung jawab utama dan secara moral pengusaha mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja. Disamping itu, sudah sewajarnya apabila tenaga kerja berperan aktif dan ikut bertanggungjawab atas pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja demi terwujudnya perlindungan tenaga kerja dan keluarganya dengan baik.
- Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Jaminan sosial merupakan hak tenaga kerja dan sebaliknya menjadi kewajiban pengusaha untuk mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jamsostek.
- Berdasarkan prinsip tersebut, maka Pasal 4 ayat (1) UU Nomor 3 Tahun 1992 berbunyi: *"Program jaminan sosial tenaga kerja wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang ini"*. Demikian juga Pasal 13 ayat (1) UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang SJSN berbunyi, *"Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya*

sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti”.

- Kedua ketentuan tersebut di atas tidak merugikan pekerja karena apabila pengusaha tidak mendaftarkan seluruh pekerjanya sebagai peserta program Jamsostek kepada badan penyelenggara, pengusaha tersebut akan dikenakan sanksi pidana (Pasal 29 UU Nomor 3 Tahun 1992). Untuk mengimplementasikan Pasal 29 UU Nomor 3 Tahun 1992 tersebut di atas, serikat pekerja di perusahaan dapat mengutarakan kepada pengusaha bahwa pengusaha tidak melaksanakan kewajibannya yang dapat dikenakan sanksi pidana. Apabila pengusaha tetap tidak mengindahkan keinginan serikat pekerja, maka pengurus serikat pekerja dapat melaporkan perusahaan tersebut kepada pengawai pengawas ketenagakerjaan setempat. Hal ini sesuai dengan tujuan dibentuknya serikat pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah untuk memperjuangkan membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Federasi Ikatan Serikat Buruh Indonesia seharusnya duduk bersama dengan pengusaha yang bersangkutan untuk memperjuangkan hak pekerja untuk mendapatkan jaminan sosial. Permohonan uji materiil Pasal 4 ayat (1) UU Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek dan Pasal 13 ayat (1) UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang SJSN dimana para Pemohon menginginkan disamping pemberi kerja mendaftarkan, diberikan juga kesempatan kepada tenaga kerja untuk mendaftarkan dirinya sebagai peserta kepada badan penyelenggara. Ketentuan ini bisa menimbulkan permasalahan karena untuk menjadi peserta Jamsostek ada kewajiban pengusaha dan tenaga kerja secara bersama-sama untuk membayar iuran sesuai dengan program yang diikuti. Apabila tenaga kerja mendaftarkan dirinya ke badan penyelenggara akan tetapi pengusaha tidak membayar iuran, maka tenaga kerja tersebut belum menjadi peserta makna Pasal 4 ayat (1) UU Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek dan Pasal 13 ayat (1) UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang SJSN adalah pengusaha mempunyai kewajiban untuk mendaftarkan tenaga kerjanya ke badan penyelenggara. Apabila tenaga kerjanya mengalami kecelakaan kerja, meninggal dunia, sakit dan sebagainya, pengusaha tetap

harus bertanggungjawab. Dengan demikian tenaga kerja tetap mendapatkan hak dan perlindungan dari perusahaan.

Kesimpulan:

- PT. Jamsostek (Persero) pada prinsipnya telah melaksanakan prinsip-prinsip SJSN. Namun demikian, khusus untuk prinsip kepesertaan yang bersifat wajib, PT Jamsostek membutuhkan dukungan dari instansi yang berwenang untuk *law enforcement* untuk mendorong pemberi kerja mendaftarkan karyawannya menjadi peserta Jamsostek. Walaupun demikian, PT. Jamsostek (Persero) akan terus mengoptimalkan implementasi prinsip-prinsip SJSN yang telah dilaksanakan

[2.4] Menimbang bahwa terhadap permohonan para Pemohon tersebut, Dewan Perwakilan Rakyat telah menyampaikan keterangan tertulis sebagai berikut:

A. Ketentuan UU Jamsostek dan UU SJSN yang dimohonkan Pengujian Terhadap Undang-Undang Dasar 1945.

Pemohon dalam permohonannya mengajukan pengujian atas Pasal 4 ayat (1) UU Jamsostek dan Pasal 13 ayat (1) UU SJSN.

- Adapun bunyi Pasal 4 ayat (1) UU Jamsostek yaitu: *“Program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Undang-undang ini”*.
- Adapun bunyi Pasal 13 ayat (1) UU SJSN yaitu: *“Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti”*.

B. Hak dan/atau Kewenangan Konstitusional Yang Dianggap Para Pemohon Telah Dirugikan Oleh Berlakunya UU Jamsostek dan UU SJSN.

Para Pemohon dalam permohonan *a quo* mengemukakan bahwa hak konstitusionalnya telah dirugikan dan dilanggar atau setidaknya-tidaknya potensial yang menurut penalaran wajar dapat dipastikan terjadi kerugian oleh berlakunya Pasal 4 ayat (1) UU Jamsostek dan Pasal 13 ayat (1) UU SJSN yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa, menurut para Pemohon hak untuk mendapat jaminan sosial tanpa terkecuali telah dirugikan dengan berlakunya ketentuan Pasal 4 ayat (1) UU Jamsostek dan Pasal 13 ayat (1) UU SJSN yang mengatur bahwa untuk dapat menjadi peserta jaminan sosial hanya merupakan kewajiban pemberi kerja atau pengusaha untuk mendaftar ke badan penyelenggara jaminan sosial, sehingga apabila pemberi kerja atau pengusaha tidak mendaftarkan pekerja/buruh, termasuk pula buruh lainnya yang tidak tergabung dengan Pemohon, untuk menjadi peserta jaminan sosial menjadi terbatas. (vide Permohonan *a quo* hal. 8).
2. Bahwa, para Pemohon beranggapan hak pekerja/buruh untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja yang memberikan perlindungan atas kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia, hanya didapatkan apabila pengusaha tempat pekerja/buruh bekerja mendaftarkan pekerja/buruh ke Badan Penyelenggara yaitu Jamsostek. (vide Permohonan *a quo* hal. 9).

Pemohon beranggapan ketentuan Pasal 4 ayat (1) UU Jamsostek dan Pasal 13 ayat (1) UU SJSN bertentangan dengan Pasal 28H ayat (3) UUD 1945, yang berbunyi:

- Pasal 28H ayat (3) UUD 1945, yang berbunyi, *“Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat”*.

KETERANGAN DPR

Terhadap dalil para Pemohon sebagaimana diuraikan dalam Permohonan *a quo*, DPR dalam penyampaian pandangannya terlebih dahulu menguraikan mengenai kedudukan hukum (*legal standing*) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kedudukan Hukum (*Legal Standing*) Para Pemohon

Kualifikasi yang harus dipenuhi oleh Pemohon sebagai pihak telah diatur dalam Pasal 51 ayat (1) UU Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disingkat UU Mahkamah Konstitusi), yang menyatakan bahwa *“Para Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang, yaitu:*

- a. perorangan warga negara Indonesia;*

- 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.”*

Hak dan/atau kewenangan konstitusional yang dimaksud ketentuan Pasal 51 ayat (1) tersebut, dipertegas dalam penjelasannya, bahwa “*yang dimaksud dengan “hak konstitusional” adalah hak-hak yang diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.*” Ketentuan Penjelasan Pasal 51 ayat (1) menegaskan, bahwa hanya hak-hak yang secara eksplisit diatur dalam UUD 1945 saja yang termasuk “hak konstitusional”.

Oleh karena itu, menurut UU Mahkamah Konstitusi, agar seseorang atau suatu pihak dapat diterima sebagai Pemohon yang memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) dalam permohonan pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945, maka terlebih dahulu harus menjelaskan dan membuktikan:

- a. Kualifikasinya sebagai Pemohon dalam permohonan *a quo* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi;
- b. Hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya sebagaimana dimaksud dalam “**Penjelasan Pasal 51 ayat (1)**” dianggap telah dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang.

Mengenai parameter kerugian konstitusional, Mahkamah Konstitusi telah memberikan pengertian dan batasan tentang kerugian konstitusional yang timbul karena berlakunya suatu Undang-Undang harus memenuhi 5 (lima) syarat (vide Putusan Perkara Nomor 006/PUU-III/2005 dan Perkara Nomor 011/PUU-V/2007) yaitu sebagai berikut:

- a. adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD Tahun 1945;
- b. bahwa hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon tersebut dianggap oleh Pemohon telah dirugikan oleh suatu Undang-Undang yang diuji;

- c. bahwa kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya 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 pengujian;
- e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian dan/atau kewenangan konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi.

Apabila kelima syarat tersebut tidak dipenuhi oleh para Pemohon dalam perkara pengujian UU *a quo*, maka para Pemohon tidak memiliki kualifikasi kedudukan hukum (*legal standing*) sebagai Pihak Pemohon.

Terhadap kedudukan hukum (*legal standing*) tersebut, DPR menyerahkan sepenuhnya kepada Majelis Hakim untuk menilai apakah Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) sebagaimana diisyaratkan dengan ketentuan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Mahkamah Konstitusi dan berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara Nomor 006/PUU-III/2005 dan Perkara Nomor 011/PUU-V/2007.

2. Pengujian UU Jamsostek dan UU SJSN

Terhadap permohonan pengujian Pasal 4 ayat (1) UU Jamsostek dan Pasal 13 ayat (1) UU SJSN, DPR menyampaikan keterangan sebagai berikut:

1. Bahwa terhadap permohonan para Pemohon, DPR perlu memberikan pandangan mengenai kedudukan perusahaan dan tenaga kerja. Perusahaan merupakan salah satu unsur penting dalam kegiatan perekonomian, begitu juga halnya tenaga kerja memiliki peran dalam menggerakkan perusahaan. Meskipun perusahaan dan tenaga kerja merupakan dua subjek yang berbeda namun memiliki interdependensi atau saling ketergantungan. Perusahaan selain sebagai prinsipal juga sebagai administrator dalam hubungan kerja. Dalam pola hubungan seperti tersebut di atas tenaga kerja memiliki hak administrasi terhadap perusahaan.
2. Perusahaan tidak semata-mata mempunyai kewenangan tetapi mempunyai kewajiban terhadap tenaga kerja yaitu memberikan upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, memberikan pesangon,

memberikan cuti, memberikan kesempatan untuk mendirikan serikat buruh, memberikan pelatihan kerja dan memberikan perlindungan jaminan sosial tenaga kerja. Di dalam perlindungan tenaga kerja perusahaan dibebankan kewajiban menyelenggarakan jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan, serta wajib menanggung iuran jaminan kecelakaan kerja, iuran jaminan kematian dan iuran pemeliharaan kesehatan serta jaminan hari tua yang ditanggung bersama oleh pengusaha dan tenaga kerja.

3. Bahwa Pasal 4 ayat (1) UU Jamsostek dan Pasal 13 ayat (1) UU SJSN mengatur mengenai kewajiban perusahaan untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja dan mendaftarkan perusahaan dan pekerjanya sebagai peserta program Jamsostek pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Ketentuan ini berkaitan dengan kewajiban administrasi dan tanggung jawab perusahaan dalam pelaksanaan program Jamsostek yaitu memberikan perlindungan jaminan sosial dan menanggung iuran Jamsostek serta memungut iuran yang menjadi kewajiban tenaga kerja, dan membayarkannya kepada Badan Penyelenggara sebagaimana diatur dalam Pasal 20 dan Pasal 22 UU Jamsostek.
4. Bahwa mengingat kewajiban dan tanggung jawab penyelenggaraan Jamsostek ada pada perusahaan maka yang berkewajiban untuk mendaftarkan peserta Jamsostek pada Badan Penyelenggara adalah perusahaan bukan tenaga kerja itu sendiri. Jika perusahaan tidak menjalankan kewajiban dan tanggung jawabnya, tenaga kerja dapat menuntut perusahaan, dan jika perusahaan tidak memenuhi tuntutan tenaga kerja, pengusaha dapat dikenakan hukuman. Ketentuan ini secara tegas diatur dalam Pasal 29 ayat (1) UU Jamsostek. Selain sanksi pidana, dalam hal pengusaha tidak menjalankan kewajibannya dapat juga dikenakan sanksi administrasi. Oleh karena itu pendaftaran bukan semata-mata bersifat administrasi belaka tetapi terdapat kewajiban dan tanggung jawab yang melekat pada pengusaha yang tidak mungkin dialihkan kepada pekerja.

5. Berdasarkan uraian di atas sesungguhnya tidak terdapat kerugian konstitusional para Pemohon dengan berlakunya ketentuan Pasal 4 ayat (1) UU Jamsostek dan Pasal 13 ayat (1) UU SJSN. Oleh karena itu DPR berpendapat bahwa tidak terdapat pertentangan Pasal *a quo* dengan Pasal 28H ayat (3) UUD 1945.

Demikian keterangan DPR kami sampaikan untuk menjadi bahan pertimbangan bagi Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi untuk memeriksa, memutus, dan mengadili perkara *a quo* dan dapat memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menerima Keterangan DPR RI secara keseluruhan;
2. Menyatakan Pasal 4 ayat (1) UU Jamsostek dan Pasal 13 ayat (1) UU SJSN **tidak bertentangan** dengan Pasal 28H ayat (3) UUD 1945.
3. Menyatakan Pasal 4 ayat (1) UU Jamsostek dan Pasal 13 ayat (1) UU SJSN tetap mempunyai kekuatan hukum mengikat;

[2.5] Menimbang bahwa para Pemohon dan Pemerintah telah menyampaikan kesimpulan yang diserahkan dan diterima di Kepaniteraan Mahkamah tanggal 25 Januari 2012 dan tanggal 26 Januari 2012 yang pada pokoknya tetap pada pendiriannya;

[2.6] Menimbang bahwa untuk mempersingkat uraian Putusan ini, segala sesuatu yang terjadi di persidangan cukup ditunjuk dalam Berita Acara Persidangan, dan merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan Putusan ini;

3. PERTIMBANGAN HUKUM

[3.1] Menimbang bahwa maksud dan tujuan dari permohonan para Pemohon adalah menguji konstitusionalitas Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3468, selanjutnya disebut UU Jamsostek) dan Pasal 13 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara

Republik Indonesia Nomor 4456, selanjutnya disebut sebagai UU SJSN), yang menyatakan:

- **Pasal 4 ayat (1) UU Jamsostek:** *“Program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang ini”;*
- **Pasal 13 ayat (1) UU SJSN:** *“Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti”;*

Norma UUD 1945 yang dijadikan sebagai batu uji, yaitu:

- **Pasal 28H ayat (3):** *“Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat”*, dengan alasan sebagaimana yang tertera dalam bagian Duduk Perkara;

[3.2] Menimbang bahwa sebelum mempertimbangkan pokok permohonan, Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Mahkamah) terlebih dahulu akan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. kewenangan Mahkamah untuk mengadili permohonan *a quo*;
- b. kedudukan hukum (*legal standing*) para Pemohon;

Terhadap kedua hal tersebut, Mahkamah berpendapat sebagai berikut:

Kewenangan Mahkamah

[3.3] Menimbang bahwa menurut Pasal 24C ayat (1) 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 8, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor

4358), Mahkamah berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji Undang-Undang terhadap UUD 1945;

[3.4] Menimbang bahwa permohonan *a quo* adalah mengenai pengujian konstiusionalitas Undang-Undang *in casu* Pasal 4 ayat (1) UU Jamsostek dan Pasal 13 ayat (1) UU SJSN terhadap UUD 1945, sehingga Mahkamah berwenang untuk mengadili permohonan *a quo*;

Kedudukan Hukum (*legal standing*) Pemohon

[3.5] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 51 ayat (1) UU MK beserta Penjelasanannya, yang dapat bertindak sebagai Pemohon dalam pengujian suatu Undang-Undang terhadap UUD 1945 adalah mereka yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstiusionalnya dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian, 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 UUD 1945 harus menjelaskan dan membuktikan terlebih dahulu:

- a. kedudukannya sebagai Pemohon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK;
- b. adanya kerugian hak dan/atau kewenangan konstiusional yang diberikan oleh UUD 1945 yang diakibatkan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;

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

- a. adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
- b. hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut oleh pemohon dianggap dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;
- c. kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut harus bersifat spesifik 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 hak dan/atau kewenangan konstitusional seperti yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi;

[3.7] Menimbang bahwa berdasarkan 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*) para Pemohon dalam permohonan *a quo*;

[3.8] Menimbang bahwa para Pemohon adalah perseorangan warga negara Indonesia yang merasa dirugikan hak konstitusionalnya karena berlakunya Pasal 4 ayat (1) UU Jamsostek dan Pasal 13 ayat (1) UU SJSN. Kerugian konstitusional yang dimaksud menurut Pemohon sebagai seorang buruh kehilangan perlindungan atas kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia karena hak atas jaminan sosial yang terbatas akibat kewenangan menjadi peserta jaminan sosial hanya kewenangan pemberi kerja atau perusahaan;

[3.9] Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan dalam paragraf **[3.7]**, dan paragraf **[3.8]** di atas, serta dihubungkan dengan kerugian para Pemohon selaku perseorangan warga negara Indonesia, para Pemohon mempunyai hak konstitusional yang dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian. Kerugian tersebut bersifat spesifik dan terdapat hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian dimaksud dengan berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian. Dengan demikian menurut Mahkamah, para Pemohon memiliki kedudukan hukum dalam mengajukan permohonan *a quo*;

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

Pokok Permohonan

Pendapat Mahkamah

[3.11] Menimbang bahwa pokok permasalahan yang diajukan para Pemohon adalah pengujian konstitusionalitas Pasal 4 ayat (1) UU Jamsostek dan Pasal 13 ayat (1) UU SJSN terhadap Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28H ayat (3) UUD 1945;

[3.12] Menimbang bahwa para Pemohon mendalilkan, ketentuan Pasal 4 ayat (1) UU Jamsostek telah merugikan hak konstitusional para Pemohon, karena perlindungan atas kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia hanya dapat diperoleh apabila pengusaha tempat pekerja/buruh bekerja mendaftarkan pekerja/buruh tersebut ke badan penyelenggara yaitu PT. Jamsostek sebagaimana diatur dalam Pasal 4 ayat (1) UU Jamsostek, sedangkan kewajiban pemberi kerja untuk secara bertahap wajib mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) UU SJSN demi memenuhi hak konstitusionalitas yang dijamin dalam Pasal 28H ayat (3) UUD 1945 yang menyatakan, “*Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat*”, tidak terlaksana karena apabila pemberi kerja tidak mendaftarkan pekerjanya, maka pekerja tidak mendapatkan perlindungan sehingga menurut para Pemohon, Pasal 4 ayat (1) UU Jamsostek dan Pasal 13 ayat (1) UU SJSN bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang tidak ditafsirkan, “*Program jaminan sosial merupakan hak setiap pekerja/buruh, yang kepesertaannya sebagai peserta jaminan sosial bersifat wajib yang didaftarkan ke Badan Penyelenggara Jaminan Sosial oleh pemberi kerja atau perusahaan maupun oleh pekerja atau buruh itu sendiri yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku*”;

[3.13] Menimbang bahwa menurut Mahkamah Pasal 4 ayat (1) UU Jamsostek yang menyatakan, “*Program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud*

dalam Pasal 3 wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang ini”, dan Pasal 13 ayat (1) UU SJSN yang menyatakan, *“Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti”*, bertentangan dengan Pasal 28H ayat (3) UUD 1945 yang menyatakan, *“Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat”*. Kedua ketentuan tersebut meskipun sudah secara tegas membebankan kewajiban kepada perusahaan dan pemberi kerja untuk mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti, akan tetapi belum menjamin adanya hak pekerja atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat. Apabila perusahaan atau pemberi kerja tidak mendaftarkan diri dan tidak pula mendaftarkan pekerjanya untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja kepada penyelenggara sistem jaminan sosial, dengan memenuhi kewajiban membayar iurannya, maka pekerja tidak akan mendapatkan hak-haknya yang dijamin dalam UUD 1945 tersebut. Oleh karena Undang-Undang hanya memberikan kewajiban kepada perusahaan atau pemberi kerja untuk mendaftarkan diri dan pekerjanya, padahal pada kenyataannya, walaupun Undang-Undang tersebut memberikan sanksi pidana, masih banyak perusahaan yang enggan melakukannya maka banyak pula pekerja yang kehilangan hak-haknya atas jaminan sosial yang dilindungi konstitusi. Hal tersebut bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan, *“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”*;

Walaupun ada sanksi pidana atas kelalaian perusahaan atau pemberi kerja mendaftarkan keikutsertaan pekerjanya dalam jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) atau penyelenggara Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) akan tetapi hal tersebut hanya untuk memberi sanksi pidana bagi perusahaan atau pemberi kerja, sedangkan hak-hak pekerja atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat, belum diperoleh. Terlebih lagi, untuk perlindungan, pemajuan, dan penegakan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama

pemerintah [vide Pasal 28I ayat (4) UUD 1945] maka sudah seharusnya negara melalui peraturan perundang-undangan memberikan jaminan ditegakkannya kewajiban tersebut sehingga hak-hak pekerja dapat terpenuhi;

[3.13.1] Menimbang bahwa dalam *petitum* para Pemohon, kedua pasal yang dimohonkan pengujian digabungkan menjadi satu. Menurut Mahkamah karena pengujian terdiri dari dua norma dalam dua Undang-Undang yang berbeda, maka akan dilakukan pemisahan dalam pertimbangan dan amar putusan;

[3.13.2] Menimbang bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan tersebut di atas, menurut Mahkamah, Pasal 4 ayat (1) UU Jamsostek yang menyatakan, “*Program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang ini*” bertentangan dengan UUD 1945 dan karena itu tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat apabila dimaknai meniadakan hak pekerja untuk mendaftarkan diri sebagai peserta program jaminan sosial atas tanggungan perusahaan apabila perusahaan telah nyata-nyata tidak mendaftarkan pekerjanya pada penyelenggara Jaminan Sosial. Oleh sebab itu, pasal tersebut harus dinyatakan konstitusional bersyarat sehingga selengkapnya harus dibaca, “*Program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang ini dan pekerja berhak mendaftarkan diri sebagai peserta program jaminan sosial atas tanggungan perusahaan apabila perusahaan telah nyata-nyata tidak mendaftarkannya pada penyelenggara jaminan sosial*”;

[3.13.3] Menimbang bahwa demikian juga Pasal 13 ayat (1) UU SJSN yang menyatakan, “*Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti*” bertentangan dengan UUD 1945 dan oleh sebab itu tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat bila dimaknai meniadakan hak pekerja untuk mendaftarkan diri sebagai peserta jaminan sosial atas tanggungan pemberi kerja apabila pemberi kerja nyata-nyata tidak mendaftarkan pekerjanya pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Oleh sebab itu, pasal tersebut harus dinyatakan konstitusional bersyarat sehingga selengkapya harus dibaca, “*Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan*

Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti dan pekerja berhak untuk mendaftarkan diri sebagai peserta program jaminan sosial atas tanggungan pemberi kerja apabila pemberi kerja telah nyata-nyata tidak mendaftarkan pekerjanya pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial”;

[3.13.4] Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, menurut Mahkamah, ketentuan Pasal 4 ayat (1) UU Jamsostek dan Pasal 13 ayat (1) UU SJSN tidak secara tegas memberikan jaminan hak-hak pekerja atas jaminan sosial. Untuk memenuhi hak pekerja atas jaminan sosial, maka kedua pasal yang dimohonkan pengujian oleh para Pemohon, harus dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 secara bersyarat. Menurut Mahkamah, permohonan para Pemohon beralasan menurut hukum;

4. KONKLUSI

Berdasarkan penilaian atas fakta dan hukum sebagaimana diuraikan di atas, Mahkamah berkesimpulan:

[4.1] Mahkamah berwenang untuk mengadili permohonan *a quo*;

[4.2] Para Pemohon mempunyai kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan *a quo*;

[4.3] Permohonan para Pemohon beralasan 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,

Menyatakan:

- Mengabulkan permohonan para Pemohon untuk seluruhnya;
- Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3468) yang menyatakan, *“Program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang ini”* bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 jika dimaknai meniadakan hak pekerja untuk mendaftarkan diri sebagai peserta program jaminan sosial atas tanggungan perusahaan apabila perusahaan telah nyata-nyata tidak mendaftarkan pekerjaannya pada penyelenggara jaminan sosial;
- Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3468) yang menyatakan, *“Program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang ini”* tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat jika dimaknai meniadakan hak pekerja untuk mendaftarkan diri sebagai peserta program jaminan sosial atas tanggungan perusahaan apabila perusahaan telah nyata-nyata tidak mendaftarkannya pada penyelenggara jaminan sosial;
- Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3468) selengkapny harus dibaca, *“Program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang ini dan pekerja berhak mendaftarkan diri sebagai peserta*

program jaminan sosial atas tanggungan perusahaan apabila perusahaan telah nyata-nyata tidak mendaftarkannya pada penyelenggara jaminan sosial”;

- Pasal 13 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456) yang menyatakan, *“Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti”* bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 jika dimaknai meniadakan hak pekerja untuk mendaftarkan diri sebagai peserta program jaminan sosial atas tanggungan pemberi kerja apabila pemberi kerja telah nyata-nyata tidak mendaftarkan pekerjanya pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial;
- Pasal 13 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456) yang menyatakan, *“Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti”* tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat jika dimaknai meniadakan hak pekerja untuk mendaftarkan diri sebagai peserta program jaminan sosial atas tanggungan pemberi kerja apabila pemberi kerja telah nyata-nyata tidak mendaftarkan pekerjanya pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial;
- Pasal 13 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456) selengkapanya harus dibaca, *“Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti dan pekerja berhak untuk mendaftarkan diri sebagai peserta program jaminan sosial atas tanggungan pemberi kerja apabila pemberi kerja telah nyata-nyata tidak mendaftarkan pekerjanya pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial”;*

- Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya;

Demikian diputuskan dalam Rapat Permusyawaratan Hakim yang dihadiri tujuh Hakim Konstitusi yaitu Moh. Mahfud MD, selaku Ketua merangkap Anggota, Achmad Sodiki, Muhammad Alim, Maria Farida Indrati, Ahmad Fadlil Sumadi, Hamdan Zoelva, dan Anwar Usman, masing-masing sebagai Anggota, pada **hari Kamis, tanggal dua, bulan Agustus, tahun dua ribu dua belas**, dan diucapkan dalam sidang pleno Mahkamah Konstitusi terbuka untuk umum pada **hari Rabu, tanggal delapan, bulan Agustus, tahun dua ribu dua belas**, oleh tujuh Hakim Konstitusi yaitu Moh. Mahfud MD, selaku Ketua merangkap Anggota, Achmad Sodiki, Muhammad Alim, Maria Farida Indrati, M. Akil Mochtar, Ahmad Fadlil Sumadi, dan Anwar Usman, masing-masing sebagai Anggota, dengan didampingi oleh Fadzlun Budi SN sebagai Panitera Pengganti, dihadiri oleh para Pemohon/kuasanya dan Pemerintah atau yang mewakili, tanpa dihadiri Dewan Perwakilan Rakyat atau yang mewakili.

KETUA

ttd

Moh. Mahfud MD

ANGGOTA-ANGGOTA,

ttd

Achmad Sodiki

ttd

Maria Farida Indrati

ttd

Ahmad Fadlil Sumadi

ttd

Muhammad Alim

ttd

M. Akil Mochtar

ttd

Anwar Usman

PANITERA PENGGANTI,

ttd

Fadzlun Budi SN

PUTUSAN
58/PUU-IX/2011



PUTUSAN
Nomor 58/PUU-IX/2011

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 1945, yang diajukan oleh:

[1.2] Nama : **Andriyani**

Pekerjaan : Buruh PT. Megahbuana Citramasindo

Alamat : Jalan Mawar II Nomor 22, RT 006, RW 011, Tugu Utara,
Koja, Jakarta Utara

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

[1.3] Membaca permohonan Pemohon;

Mendengar keterangan Pemohon;

Mendengar keterangan lisan dan membaca keterangan tertulis Pemerintah;

Mendengar keterangan Ahli dan Saksi Pemohon;

Membaca kesimpulan tertulis Pemohon;

2. DUDUK PERKARA

[2.1] Menimbang bahwa Pemohon telah mengajukan permohonan dengan surat permohonan bertanggal 19 Agustus 2011, yang kemudian diterima di Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Kepaniteraan Mahkamah) pada hari Selasa tanggal 19 Agustus 2011 berdasarkan Akta Penerimaan Berkas Permohonan Nomor 311/PAN.MK/2011 dan dicatat dalam Buku Registrasi Perkara Konstitusi dengan Nomor 58/PUU-IX/2011 pada 6 September 2011, yang telah

diperbaiki dan diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 29 September 2011, yang pada pokoknya menguraikan hal-hal sebagai berikut:

I. KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI

1. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 24 ayat (2) UUD 1945, berbunyi, “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”.
2. Bahwa ketentuan Pasal 24C ayat (1) UUD 1945, menyatakan, “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”.
3. Bahwa ketentuan Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (vide Bukti P-3), sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 (selanjutnya disebut UU MK, vide Bukti P-3A), yang berbunyi, “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.
 2. memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
 3. memutus pembubaran partai politik, dan
 4. memutus perselisihan tentang hasil pemilihan umum”.
4. Bahwa karena objek permohonan pengujian ini adalah materi muatan Undang-Undang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945, maka Pemohon berpendapat, Mahkamah Konstitusi berwenang untuk melakukan pengujian atas Undang-Undang dengan UUD 1945.

II. KEDUDUKAN HUKUM (*LEGAL STANDING*) PEMOHON

1. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU MK menyatakan “Pemohon adalah pihak yang dan/atau kewajiban konstitusionalnya dirugikan dengan berlakunya Undang-Undang, yaitu:
 - a. perorangan warga negara Indonesia;
 - 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;
 - d. lembaga negara”.
2. Bahwa Pemohon adalah perseorangan warganegara Indonesia (vide Bukti P-4), yang bekerja sebagai buruh di PT. Megahbuana Citramasindo.
3. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 26 ayat (1) dan Pasal 28C ayat (2) UUD 1945, maka dapat dikatakan bahwa Pemohon sebagai warga negara Indonesia yang diberikan hak konsitusional untuk untuk memajukan dirinya demi membangun masyarakat, bangsa, dan negara.
4. Bahwa Mahkamah Konstitusi telah memberikan pengertian dan batasan kumulatif tentang kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang timbul, karena berlakunya suatu Undang-Undang menurut Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005, yang harus memenuhi syarat di antaranya sebagai berikut:
 - a. adanya hak konstitusional Pemohon yang diberikan oleh Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yaitu hak atas kepastian hukum dan imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja berdasarkan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945;
 - b. bahwa hak konstitusional Pemohon untuk mendapatkan kepastian hukum dan imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, telah dirugikan dengan berlakunya ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang mengatur hak Pemohon untuk dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja karena adanya tindakan pengusaha yang membayar upah tidak tepat waktu selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, namun tidak disertai dengan penjelasan bagaimana hak pekerja/buruh untuk

mengajukan pemutusan hubungan kerja karena alasan *a quo*, apabila pengusaha membayarkan kembali upah yang semula dibayar tidak tepat waktu menjadi dibayar tepat waktu.

5. Berdasarkan uraian tersebut di atas, Pemohon berpendapat bahwa Pemohon memiliki kedudukan hukum sebagai Pemohon dalam permohonan pengujian undang-undang terhadap UUD 1945.

III. ALASAN-ALASAN PERMOHONAN PENGUJIAN UNDANG-UNDANG

1. Bahwa dalam ketentuan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945, menegaskan, “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.
2. Bahwa kepastian hukum merupakan sebuah aturan yang mengatur secara jelas (*tidak menimbulkan keragu-raguan*) dan secara logis (*tidak menimbulkan konflik norma*). Kepastian hukum terhadap hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan industrial adalah hak-hak bersifat normatif yang dituangkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, termasuk hak untuk mendapatkan imbalan (upah) layak yang tidak hanya mengatur ketentuan besaran upah, tetapi juga mengatur waktu pembayaran upah yang diatur dalam BAB X, Bagian Kedua, Pasal 88 ayat (3) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan, untuk menghindari tindakan sewenang-wenang pembayaran upah yang dapat dilakukan pengusaha, agar sesuai dengan asas kepatutan.
3. Bahwa pada umumnya, pemberian upah (imbalan) kepada pekerja/buruh oleh pengusaha, diberikan paling lambat 1 (satu) bulan sekali, yang diberikan pada akhir atau awal bulan berikutnya. Akibat hukum dari terlambatnya pembayaran upah kepada pekerja/buruh, dapat menimbulkan penghukuman kepada pengusaha berupa denda sesuai dengan persentase upah pekerja/buruh, sebagaimana yang dimaksud Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan.
4. Bahwa dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, secara hukum pengusaha diberikan hak untuk dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh karena:
 - a. pekerja/buruh melakukan kesalahan berat *in casu* Pasal 158 ayat (1);

- b. melakukan pelanggaran perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama *in casu* Pasal 161 ayat (1);
- c. terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan *in casu* Pasal 163 ayat (1) dan ayat (2);
- d. perusahaan tutup akibat rugi atau keadaan memaksa *in casu* Pasal 164 ayat (1);
- e. perusahaan tutup karena efisiensi *in casu* Pasal 164 ayat (3);
- f. perusahaan pailit *in casu* Pasal 165;
- g. pekerja/buruh memasuki usia pensiun *in casu* Pasal 167 ayat (1);
- h. pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari berturut-turut atau lebih tanpa keterangan yang sah *in casu* Pasal 168;

Sedangkan, pekerja/buruh secara hukum diberikan hak untuk dapat memutuskan hubungan kerja dengan pengusaha karena:

- a. pengusaha melakukan perbuatan menganiaya, menghina, mengancam, membujuk dan/atau menyuruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan perundang-undangan, tidak membayar upah tepat waktu selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh, memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan *in casu* Pasal 169 ayat (1);
 - b. pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan dan cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaan setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan *in casu* Pasal 172;
5. Bahwa Pemohon adalah pekerja/buruh yang bekerja di PT. Megahbuana Citramasindo sebagai Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) sejak tanggal 2 Januari 1998, sebagai staff pengadaan tenaga kerja yang akan dikirim ke luar negeri, dengan upah terakhir sebesar Rp. 2.500.000,- per bulan. Sejak bulan Juni 2009, upah Pemohon tidak lagi dibayarkan tepat waktu yaitu setiap tanggal 1 bulan berikutnya, yaitu dibayarkan sebanyak 2-3 kali, antara tanggal 10 hingga tanggal 20 bulan berikutnya, yang selalu berulang-ulang terjadi setiap bulan sampai dengan bulan November 2010 atau selama 18 bulan. Atas kejadian tersebut, Pemohon berpendapat telah terjadi perselisihan antara Pemohon selaku

pekerja/buruh dengan pengusaha PT. Megahubana Citramasindo. Sehingga berdasarkan kewenangan yang diberikan ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan, Pemohon mengajukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Setelah Pemohon mengajukan permohonan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, PT. Megahubana Citramasindo membayarkan upah tepat pada waktunya, setelah membayar upah tidak tepat waktu kepada Pemohon selama 18 (*delapan belas*) bulan. Namun, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, mengeluarkan Putusan menolak gugatan Pemohon, pada tanggal 13 Juni 2011, dengan Nomor 61/PHI.G/2011/PN.JKT.PST, yang amar pertimbangannya karena upah Pemohon yang semula dibayarkan tidak tepat waktu, senyatanya kini telah dibayarkan tepat waktu (vide Bukti P-5).

6. Bahwa bunyi ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan, selengkapnya: "Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut : (c) tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih".

Ketentuan *a quo* telah mengandung keragu-raguan karena penerapannya, apakah permohonan PHK yang diajukan pekerja/buruh dapat dikabulkan setelah pengusaha membayarkan kembali upah yang semula tidak tepat waktu menjadi tepat waktu seketika adanya permohonan PHK yang diajukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial? Ataukah dengan telah dibayarkannya upah yang semula tidak tepat waktu menjadi tepat waktu akan membatalkan hak pekerja/buruh untuk mengajukan permohonan PHK?

Ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan, telah berupaya memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja/buruh, dengan memberikan hak kepada pekerja/buruh untuk mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja akibat adanya

tindakan pengusaha yang membayar upah tidak tepat waktu selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih.

Namun dalam prakteknya, ketidakpastian hukum justru timbul manakala pekerja/buruh menggunakan haknya untuk mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja, karena alasan upah pekerja/buruh yang dibayar tidak tepat waktu selama lebih dari 3 (tiga) bulan berturut-turut, menjadi kembali dibayar tepat pada waktunya oleh pengusaha, setelah pekerja/buruh mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Akibat dari tidak jelasnya penafsiran ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang menimbulkan ketidakpastian hukum bagi Pemohon, maka dengan sendirinya telah mengakibatkan ketidakadilan terhadap Pemohon, karena tidak mendapatkan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, akibat gugurnya hak mengajukan permohonan PHK, karena pembayaran upah yang semula tidak tepat waktu menjadi tepat waktu setelah diajukan penyelesaiannya melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

7. Bahwa agar ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan berkepastian hukum, maka sepanjang kalimat, "Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut: (c) tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih harus dimaknai, pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja karena tindakan pengusaha yang tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, yang keterlambatan upah dimaksud pernah terjadi sebelum pekerja/buruh mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial".

IV. PETITUM

Berdasarkan seluruh uraian dan alasan-alasan yang sudah berdasarkan hukum dan didukung oleh alat-alat bukti yang disampaikan ke Mahkamah

Konstitusi, Pemohon memohon kiranya Mahkamah Konstitusi berkenan *memutus*:

1. Mengabulkan permohonan Pemohon.
2. Menyatakan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, sepanjang tidak dimaknai pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja karena tindakan pengusaha yang tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, yang keterlambatan upah dimaksud pernah terjadi sebelum pekerja/buruh mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”.
3. Menyatakan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak berkekuatan hukum tetap, sepanjang tidak dimaknai pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja karena tindakan pengusaha yang tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, yang keterlambatan upah dimaksud pernah terjadi sebelum pekerja/buruh mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”.
4. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.

Atau Apabila Majelis Hakim Konstitusi berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya.

[2.2] Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalilnya, Pemohon telah mengajukan alat bukti surat/tulisan yang diberi tanda Bukti P-1 sampai dengan Bukti P-5, sebagai berikut:

1. Bukti P-1 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Bukti P-2 : Fotokopi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
3. Bukti P-3 : Fotokopi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi;

4. Bukti P-4 : Fotokopi Kartu Tanda Penduduk Pemohon;
5. Bukti P-5 : Fotokopi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, Nomor 61/PHI.G/2011/PN.JKT.PST tanggal 13 Juni 2011.

Selain itu, Pemohon juga telah mengajukan seorang ahli dan seorang saksi yang telah didengar keterangannya di bawah sumpah dalam persidangan tanggal 3 November 2011, yang menerangkan sebagai berikut:

AHLI PEMOHON

Aloysius Uwiyono

- Bahwa menurut Ahli Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang *a quo* mengatur hak pekerja untuk mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- Bahwa lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada dasarnya ada beberapa lembaga, misalnya mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan pengadilan hubungan industrial. Sehingga Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang *a quo*, pada dasarnya adalah mengatur hak pekerja untuk mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga-lembaga tersebut yaitu mediasi, konsiliasi, arbitrase, maupun pengadilan hubungan industrial;
- Bahwa adapun terkait dengan alasan yang dikemukakan oleh Pemohon untuk mengajukan pemutusan hubungan kerja, disebutkan dari huruf a sampai huruf f yang pada dasarnya adalah tindakan-tindakan yang dilakukan oleh pengusaha yang merugikan kepada pekerja, sehingga kemudian Pasal 169 memberikan hak kepada pekerja diperlakukan secara tidak *fair* oleh pengusaha untuk mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada ke empat lembaga tersebut;
- Bahwa apabila pengusaha dalam kurun waktu tiga bulan tidak membayar upah secara tepat, maka seharusnya lembaga penyelesaian hubungan industrial itu mengabulkan gugatan dari penggugat untuk diputuskan hubungan kerja. Hal tersebut dikarenakan setelah lahirnya Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka pengaturan pemutusan hubungan kerja tidak lagi tunduk pada Hukum Administrasi Negara, tetapi tunduk pada Hukum Perdata. Artinya baik buruh maupun pengusaha mempunyai hak untuk menggugat pada

pengadilan atau lembaga penyelesaian hubungan industrial untuk mengakhiri hubungan kerja.

- Bahwa hal tersebut berbeda sebelum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan lahir, yaitu pada saat Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 *juncto* Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957, sahnyanya pemutusan hubungan kerja setelah mendapatkan izin dari P4D, P4P, yang notabene ini adalah Pemerintah, karena secara *ex officio* Ketua P4 Pusat adalah Menteri Tenaga Kerja, sehingga keputusan sah tidaknya PHK ada di tangan P4D dan P4P, sehingga tidak ada proses gugat-menggugat, tetapi prosesnya adalah pengajuan permohonan izin yang diajukan oleh pihak pengusaha;
- Bahwa setelah lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka terjadilah pergeseran hukum ketenagakerjaan, khususnya yang mengatur pemutusan hubungan kerja, tidak lagi tunduk pada hukum administrasi negara, tetapi tunduk pada hukum keperdataan. Oleh karena itu, kemudian diberikan hak-hak kepada masing-masing untuk mengakhiri hubungan kerja.
- Bahwa Pasal 169 Undang-Undang *a quo* adalah memberikan keseimbangan antara kedua belah pihak, dimana pekerja atau buruh diberikan hak untuk mengajukan permohonan untuk diputuskan hubungan kerja dalam hal kriteria a, kriteria b, kriteria c, kriteria d, kriteria e, kriteria f, dan kriteria g, terpenuhi. Sehingga menurut ahli, apabila memang ada pekerja tidak dibayar tepat waktu dalam kurun waktu tiga bulan, maka seharusnya pekerja punya hak untuk mengajukan pada pengadilan hubungan industrial;
- Bahwa seharusnya hakim memutuskan atau mengabulkan gugatan dari pekerja tersebut, sehingga tidak memutuskan bahwa apa yang sudah terjadi kemudian seolah-olah diputihkan ataupun hapus.
- Bahwa karena sudah terjadi pelanggaran, maka seharusnya pelanggaran tersebut juga dikenakan sanksi, dalam hal ini memberikan hak kepada pekerja untuk di-PHK berdasarkan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang *a quo*.
- Bahwa apabila pekerja dapat membuktikan selama tiga bulan berturut-turut tidak dibayar upah tepat waktu, maka pekerja mempunyai hak untuk di-PHK. Oleh karena itu, apabila mengajukan permohonan ke pengadilan, seharusnya pengadilan mengabulkan permohonan atau gugatan dari pihak pekerja tersebut.

- Bahwa apabila gugatan tidak diajukan, maka dengan sendirinya hak tersebut berlaku fakultatif sehingga apabila diajukan dikemudian hari, harus dikabulkan;
- Bahwa menurut ahli adanya proses pembayaran tepat waktu pasca gugatan tidak menghapuskan hak pekerja untuk mengajukan permohonan PHK pada saat tiga bulan yang lalu, karena perlakuan tidak dibayar upah secara tepat waktu karena perbuatannya sudah terjadi.
- Bahwa perbuatan tidak membayar upah secara tidak tepat waktu, sudah terjadi dan sudah dirasakan oleh pekerja sebagai sesuatu yang merugikan. Sehingga oleh karena merugikan, maka Undang-Undang *a quo* memberikan perlindungan kepada pekerja untuk mengajukan pemutusan hubungan kerja.
- Bahwa pada intinya, apabila perusahaan sudah tidak mampu membayar upah tepat waktu, seharusnya pekerja di PHK saja.

SAKSI PEMOHON

Ngadiono

- Bahwa saksi mengetahui tentang adanya keterlambatan pemberian upah yang dilakukan oleh PT Mega Buana sejak bulan Juni tahun 2009 sampai dengan November 2010.
- Bahwa Pemohon telah melaporkan keterlambatan upah tersebut, kepada Kementerian Ketenagakerjaan dan Pengadilan Hubungan Industrial dan setelah Pemohon melaporkan, maka pembayaran upah menjadi tepat waktu;
- Bahwa meskipun perusahaan tersebut sampai saat ini masih aktif, tetapi kegiatan perusahaan sudah tidak maksimal sejak tahun 2009 sampai dengan sekarang dan saksi mengetahui apa yang dilakukan pihak perusahaan terhadap Pemohon setelah Pemohon melaporkan hak kepada Pengadilan Hubungan Industrial;
- Bahwa hubungan Pemohon dengan perusahaan sudah tidak harmonis, sehingga Pemohon tidak diberikan pekerjaan, ruangnya pun harus dikosongkan dan peralatan untuk bekerja pun ditiadakan;
- Bahwa benar pada saat ini pembayaran upah telah tepat waktu, akan tetapi hak Pemohon dan saksi sebagai *security* masih ada pembayaran uang makan yang tidak tepat waktu sampai saat ini dan sudah dilakukan lebih hampir dua bulan;

- Selain itu terkait dengan masalah THR tahun 2009 yang harus dibayarkan separuhnya menurut putusan pengadilan PHI, tetapi sampai saat ini pun belum dibayarkan;
- Bahwa di Pengadilan Hubungan Industrial, Pemohon telah mengajukan PHK, tetapi gugatan Pemohon ditolak, sehingga Pemohon terus memperjuangkan haknya sampai sekarang;

[2.3] Menimbang bahwa terhadap permohonan Pemohon, Pemerintah memberikan keterangan sebagai berikut:

- Bahwa menurut Pemerintah, mohon kiranya Pemohon dapat membuktikan terlebih dahulu apakah benar sebagai pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan atas berlakunya ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana ditentukan oleh Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011, serta berdasarkan putusan-putusan Mahkamah Konstitusi terdahulu, sejak Putusan Nomor 006/PUU-III/2005 dan Putusan Nomor 11/PUU-IV/2007.
- Bahwa menurut Pemerintah, norma ketentuan undang-undang *a quo* justru memberikan keseimbangan terhadap pekerja dan pengusaha. Sedangkan argumentasi Pemohon lebih terkait dengan implementasi pelaksanaan ketentuan *a quo* pada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan bukan merupakan permasalahan konstitusionalitas keberlakuan suatu norma.
- Bahwa terhadap anggapan Pemohon bahwa ketentuan Pasal 169 ayat (1) uruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pemerintah dapat menyampaikan penjelasan sebagai berikut.
 1. Materi muatan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur berbagai kepentingan, baik kepentingan tenaga kerja sebelum, selama, dan sesudah bekerja, maupun kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Berbagai kepentingan tersebut saling memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lain.
 2. Undang-Undang Ketenagakerjaan mendorong pengusaha, pekerja buruh, serikat pekerja, serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upayanya

untuk mengusahakan agar tidak terjadi perselisihan antara para pihak, sehingga pemutusan hubungan kerja dapat dihindari.

3. Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan keseimbangan antara hak dan kewajiban, baik untuk pekerja maupun pengusaha. Keseimbangan dimaksud dapat dilihat dari ketentuan Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu mengenai alasan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha. Di sisi lain, pekerja juga dapat mengajukan pemutusan hubungan sebagaimana diatur dalam Pasal 169 Undang-Undang Ketenagakerjaan.
4. Ketentuan Pasal 169 Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan keseimbangan antara pekerja dan pengusaha dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, dimana Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pekerja buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut.
 - a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja buruh
 - b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
 - c. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 bulan berturut-turut atau lebih
 - d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja buruh
 - e. Memerintahkan pekerja buruh untuk melakukan pekerjaan di luar yang diperjanjikan, atau
 - f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja buruh, sedangkan pekerja tersebut tidak dicantum... pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Terhadap pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana diterangkan di atas, pekerja buruh berhak mendapatkan uang pesangon sebesar dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003. Sebaliknya, dalam hal pengusaha dinyatakan tidak melakukan perbuatan sebagaimana diatur dalam Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga perselisihan hubungan industrial dan pekerja buruh tersebut tidak berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan yang berlaku (*vide* Pasal 169 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan).

5. Ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan pada dasarnya dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja buruh dalam hal pengusaha tidak melaksanakan kewajibannya untuk membayar upah tepat pada waktu yang ditentukan, sebagaimana ditentukan dalam perjanjian kerja maupun berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan.
6. Menurut Pemerintah, tindakan Pemohon yang mengajukan permasalahan yang dialaminya kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mekanisme pengadilan hubungan industrial karena merasa upahnya tidak dibayarkan tepat pada waktu yang ditentukan adalah telah sesuai dengan Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan.
7. Adapun terhadap putusan pengadilan hubungan industrial yang pada akhirnya menolak gugatan Pemohon, menurut Pemerintah lebih merupakan permasalahan penerapan atau implementasi keberadaan dan keberlakuan ketentuan norma yang diuji dan bukan merupakan permasalahan konstitusional keberlakuan suatu norma.
8. Untuk itu, yang semestinya dilakukan oleh Pemohon adalah melakukan upaya hukum atas putusan pengadilan hubungan industrial ke Mahkamah Agung disertai dengan bukti-bukti yang ada, atau pun mengajukan tuntutan denda atas keterlambatan pembayaran upah berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah dan bukan mengajukan permohonan pengujian Undang-Undang *a quo* ke Mahkamah Konstitusi.
9. Bahwa terhadap ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan norma yang jelas dan tidak memerlukan penafsiran lain dari apa yang tertera dalam teks.

10. Selain itu, apabila ketentuan Pasal *a quo* dikabulkan oleh Mahkamah Konstitusi, maka menurut Pemerintah justru akan menimbulkan kerugian bagi pekerja buruh karena tidak adanya kepastian hukum sampai kapan dan seberapa lama pekerja buruh menunggu hak atau upahnya dibayarkan oleh perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, Pemerintah memohon kepada Yang Mulia Ketua Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi yang memeriksa, memutus, dan mengadili permohonan Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dapat memberikan putusan sebagai berikut.

- 1) Menolak permohonan pengujian Pemohon untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan permohonan pengujian Pemohon tidak dapat diterima.
- 2) Menerima keterangan Pemerintah secara keseluruhan.
- 3) Menyatakan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

[2.4] Menimbang bahwa terhadap permohonan Pemohon, Dewan Perwakilan Rakyat tidak memberikan keterangan lisan ataupun tertulis;

[2.5] Menimbang bahwa Pemohon telah menyerahkan kesimpulan pada tanggal Rabu, 9 November 2011 yang pada pokoknya tetap pada pendiriannya;

[2.6] 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

[3.1] Menimbang bahwa permohonan Pemohon adalah mengenai pengujian materiil Pasal 169 ayat (1) huruf c 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 Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945);

[3.2] Menimbang bahwa sebelum mempertimbangkan pokok permohonan, Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Mahkamah), terlebih dahulu akan mempertimbangkan hal-hal berikut:

- a. kewenangan Mahkamah untuk mengadili permohonan *a quo*;
- b. kedudukan hukum (*legal standing*) Pemohon;

Terhadap kedua hal tersebut, Mahkamah berpendapat sebagai berikut:

Kewenangan Mahkamah

[3.3] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 24C ayat (1) 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), serta 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 Mahkamah adalah mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji Undang-Undang terhadap UUD 1945;

[3.4] Menimbang bahwa oleh karena permohonan Pemohon mengenai pengujian materiil Pasal 169 ayat (1) huruf c UU 13/2003 terhadap UUD 1945 maka Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*;

Kedudukan hukum (*legal standing*) Pemohon

[3.5] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 51 ayat (1) UU MK, yang dapat bertindak sebagai Pemohon dalam pengujian suatu Undang-Undang terhadap UUD 1945 adalah mereka yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian, 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 UUD 1945 harus menjelaskan dan membuktikan terlebih dahulu:

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

[3.6] Menimbang pula bahwa Mahkamah sejak putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005 bertanggal 31 Mei 2005 dan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 11/PUU-V/2007 bertanggal 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 Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
- b. hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut oleh Pemohon dianggap dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;
- c. kerugian konstitusional tersebut harus bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
- d. adanya hubungan sebab-akibat (*causal verband*) antara kerugian dimaksud dan 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;

[3.7] Menimbang bahwa Pemohon adalah perseorangan warga negara Indonesia yang dirugikan hak konstitusionalnya karena berlakunya Pasal 169 ayat (1) huruf c UU 13/2003;

Bahwa Pemohon merasa dirugikan hak konstitusionalnya untuk memperoleh perlindungan dan kepastian hukum, serta perlakuan yang sama di hadapan hukum dan hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945. Secara konkret kerugian tersebut diakibatkan karena Pemohon sebagai pekerja tidak mendapatkan upah sebagai pekerja dari perusahaan tempat Pemohon bekerja secara tepat waktu selama 3 bulan berturut-turut atau lebih. Atas dasar itu Pemohon mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja ke pengadilan hubungan industrial sesuai dengan pasal *a quo*, akan tetapi permohonan tersebut ditolak, karena pengusaha kembali membayar upah secara tepat waktu setelah lalai membayar upah tepat waktu selama lebih dari 3 bulan berturut-turut (yaitu selama 18 bulan). Menurut pengusaha, berdasarkan Pasal 169 ayat (1) huruf c UU 13/2003 tidak ada alasan pemutusan hubungan kerja (PHK). Berdasarkan fakta tersebut, Pemohon menganggap hak konstitusionalnya untuk mendapatkan perlakuan hukum yang adil dan hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja menurut Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 dirugikan;

[3.8] Menimbang bahwa berdasarkan dalil-dalil Pemohon tersebut, menurut Mahkamah, Pemohon memenuhi syarat kedudukan hukum (*legal standing*) sehingga Pemohon dapat mengajukan permohonan *a quo*;

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

Pokok Permohonan

[3.10] Menimbang bahwa Pemohon pada pokoknya memohon pengujian konstitusionalitas Pasal 169 ayat (1) huruf c UU 13/2003 yang menyatakan:

“Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

...
c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih”;

terhadap Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan:

Pasal 28D ayat (1):

“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”;

Pasal 28D ayat (2):

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

[3.11] Menimbang bahwa Pemohon pada pokoknya mendalilkan bahwa Pasal 169 ayat (1) huruf c UU 13/2003 mengandung ketidakpastian hukum yang merugikan hak-hak konstitusional Pemohon dan bertentangan dengan UUD 1945. Pemohon selaku karyawan PT. Megahbuana Citramasindo telah tidak dibayar upahnya oleh perusahaan tersebut selama lebih dari 3 bulan berturut-turut yaitu selama 18 bulan (dari bulan Juni 2009 sampai dengan November 2010) yang seharusnya telah cukup alasan bagi Pemohon untuk mengajukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Akan tetapi setelah Pemohon mengajukan PHK ke Pengadilan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut PHI) ternyata ditolak oleh PHI karena perusahaan kembali membayar upah kepada Pemohon secara rutin. Menurut Pemohon, Pasal 169 ayat (1) huruf c tersebut tidak memberikan kepastian hukum apakah dengan pembayaran upah secara rutin oleh pengusaha setelah pengusaha lalai membayar upah secara tepat waktu lebih dari tiga bulan menggugurkan hak Pemohon untuk mengajukan PHK, atau dengan adanya pembayaran rutin oleh pengusaha setelah pengusaha lalai membayar upah secara tepat waktu lebih dari tiga bulan adalah cukup beralasan bagi Pemohon untuk mengajukan PHK, sehingga menurut Pemohon Pasal 169 ayat (1) huruf c UU 13/2003 bertentangan dengan UUD 1945;

[3.12] Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalilnya, Pemohon mengajukan alat bukti surat atau tulisan yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-5, dan saksi Ngadiono serta ahli Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, S.H., M.H. yang memberi keterangan di bawah sumpah dalam persidangan tanggal 3 November 2011, yang selengkapnya termuat dalam bagian Duduk Perkara, pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

Saksi Ngadiono

- Mengetahui adanya keterlambatan pemberian upah yang dilakukan oleh PT. Megahbuana Citramasindo sejak bulan Juni 2009 sampai dengan November 2010;
- Pemohon telah melaporkan keterlambatan upah tersebut kepada Depnaker dan Pengadilan Hubungan Industrial, akan tetapi setelah Pemohon melaporkan, maka pembayaran upah oleh perusahaan menjadi tepat waktu;
- Meskipun perusahaan tersebut sampai saat ini masih aktif, tetapi kegiatan perusahaan sudah tidak maksimal sejak tahun 2009 sampai dengan sekarang dan saksi mengetahui apa yang dilakukan pihak perusahaan terhadap Pemohon setelah Pemohon melaporkan hak kepada Pengadilan Hubungan Industrial;
- Di Pengadilan Hubungan Industrial, Pemohon telah mengajukan PHK, tetapi gugatan Pemohon ditolak, sehingga Pemohon terus memperjuangkan haknya sampai sekarang.

Ahli Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, S.H., M.H.

- Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang *a quo*, pada dasarnya adalah mengatur hak pekerja untuk mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga-lembaga penyelesaian sengketa hubungan industrial yaitu mediasi, konsiliasi, arbitrase, maupun pengadilan hubungan industrial. Pasal tersebut memberikan hak kepada pekerja yang diperlakukan secara tidak *fair* oleh pengusaha untuk mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada keempat lembaga tersebut;
- Apabila pengusaha dalam kurun waktu tiga bulan tidak membayar upah secara tepat, dan hal itu terbukti dalam persidangan, seharusnya lembaga penyelesaian hubungan industrial mengabulkan gugatan dari penggugat untuk diputuskan hubungan kerjanya. Hal tersebut dikarenakan setelah lahirnya UU 13/2003, pengaturan pemutusan hubungan kerja tidak lagi tunduk pada Hukum Administrasi Negara sebagaimana diatur dalam Undang-Undang 12 Tahun

1964 tetapi tunduk pada Hukum Perdata. Artinya baik buruh maupun pengusaha mempunyai hak untuk menggugat pada pengadilan atau lembaga penyelesaian hubungan industrial untuk mengakhiri hubungan kerja;

[3.13] Menimbang, terhadap permohonan Pemohon, Pemerintah memberikan keterangan secara lisan pada tanggal 3 November 2011 dan keterangan tertulis yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 29 November 2011, (selengkapnya termuat dalam bagian Duduk Perkara), yang pada pokoknya menerangkan bahwa pasal *a quo* tidak bertentangan dengan UUD 1945 karena ketentuan *a quo* justru memberikan keseimbangan terhadap pekerja dan pengusaha. Adapun argumentasi Pemohon lebih terkait dengan implementasi pelaksanaan ketentuan *a quo* pada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan bukan merupakan permasalahan konstiusionalitas keberlakuan suatu norma. Pasal 169 ayat (1) huruf c UU 13/2003 pada dasarnya dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam hal pengusaha tidak melaksanakan kewajibannya untuk membayar upah tepat pada waktu yang ditentukan, sebagaimana ditentukan dalam perjanjian kerja maupun berdasarkan UU 13/2003. Menurut Pemerintah, Pasal 169 ayat (1) huruf c UU 13/2003 merupakan norma yang jelas dan tidak memerlukan penafsiran lain dari apa yang tertera dalam teks. Selain itu, menurut Pemerintah, apabila ketentuan *a quo* dikabulkan oleh Mahkamah maka justru akan menimbulkan kerugian bagi pekerja/buruh karena tidak adanya kepastian hukum sampai kapan dan seberapa lama pekerja/buruh menunggu hak atau upahnya dibayarkan oleh perusahaan.

Pendapat Mahkamah

[3.14] Menimbang bahwa isu konstiusional dalam permohonan *a quo* adalah apakah Pasal 169 ayat (1) huruf c UU 13/2003 mengandung ketidakpastian hukum yang menciderai hak-hak konstiusional pekerja untuk mendapatkan kepastian hukum yang adil dan mendapatkan imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana tercantum dalam Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945?

[3.15] Menimbang bahwa menurut Mahkamah, membayar upah pekerja merupakan kewajiban hukum bagi pengusaha. Upah merupakan balasan atas prestasi pekerja/buruh yang diberikan oleh pengusaha yang secara seimbang

merupakan kewajiban pengusaha untuk membayarnya. Kelalaian pengusaha membayar upah pekerja/buruh dapat menimbulkan hak bagi pekerja/buruh untuk menuntut pengusaha memenuhi kewajibannya, dan jika tidak, pekerja/buruh dapat meminta PHK sebagaimana diatur pasal *a quo*. Tidak membayar upah pekerja tiga bulan berturut-turut adalah pelanggaran serius atas hak-hak pekerja/buruh yang berimplikasi luas bagi kehidupan seseorang pekerja terutama hak konstitusionalnya untuk mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan wajar dalam hubungan kerja [*vide* Pasal 28D ayat (2) UUD 1945]. Upah bagi pekerja adalah penopang bagi kehidupannya dan kehidupan keluarganya. Menurut Mahkamah, dengan lewatnya waktu tiga bulan berturut-turut pengusaha tidak membayar upah secara tepat waktu kepada pekerja, sudah cukup alasan menurut hukum bagi pekerja untuk meminta PHK. Hak ini tidak hapus ketika pengusaha kembali memberi upah secara tepat waktu setelah pelanggaran tersebut terjadi;

[3.16] Menimbang bahwa dalam hukum ketenagakerjaan hak pekerja untuk memutuskan hubungan kerja dengan alasan tertentu yang dapat dibenarkan adalah sesuatu yang lazim yang dikenal dengan istilah *constructive dismissal*, yaitu digunakan dalam situasi ketika seorang pekerja dipaksa untuk meninggalkan pekerjaan karena perilaku pengusaha itu sendiri yang tidak dapat diterima oleh pekerja. *Constructive dismissal* juga mencakup pengunduran diri pekerja karena pelanggaran serius yang dilakukan pengusaha terhadap ketentuan kontrak kerja. Alasan untuk meninggalkan pekerjaan haruslah merupakan pelanggaran fundamental terhadap kontrak kerja antara pekerja dan pengusaha, seperti :

- Tidak membayar upah pekerja atau tiba-tiba menahan dan mengurangi upah pekerja secara tidak adil di luar persetujuan pekerja;
- Memaksa pekerja untuk menyetujui perubahan dalam kondisi bekerja yang tidak ditetapkan dalam kontrak kerja seperti tiba-tiba memberitahukan bahwa pekerja yang bersangkutan harus bekerja di kota lain atau membuat pekerja memiliki giliran bekerja malam padahal dalam kontrak pekerja hanya bekerja siang hari;
- Adanya intimidasi, penindasan, dan penyerangan dari orang lain di tempat kerja;
- Membuat pekerja, bekerja di tempat berbahaya yang tidak disebutkan dalam kontrak kerja;
- Menuduh pekerja secara tidak berdasar.

Berdasarkan prinsip *constructive dismissal*, pekerja mempunyai hak untuk meninggalkan pekerjaannya sesegera mungkin tanpa harus memberikan pemberitahuan kepada pengusaha dan tindakan tersebut (bila terbukti menurut hukum) dianggap sebagai pemberhentian oleh pengusaha dengan syarat pekerja tersebut harus membuktikan tiga unsur yaitu: 1) Pengusaha melakukan pelanggaran serius atas kontrak kerja, 2) Pelanggaran tersebut harus menjadi alasan mengapa pekerja tersebut dipaksa untuk berhenti, 3) Pekerja tidak melakukan apapun yang menunjukkan diterimanya pelanggaran atau perubahan dalam kondisi pekerjaan, yang berarti mereka tidak melakukan apapun yang membuat kontrak tersebut dilanggar oleh pengusaha melalui penerimaan secara implisit atau secara tersirat atas pelanggaran kontrak tersebut;

[3.17] Menimbang bahwa dengan merujuk kasus ketenagakerjaan yang dialami oleh Pemohon dan praktik dalam hukum ketenagakerjaan sebagaimana diuraikan di atas, menurut Mahkamah, pembayaran upah tepat waktu merupakan hal yang sangat penting bagi buruh/pekerja Indonesia karena upah tersebut seringkali merupakan satu-satunya penghasilan yang dijadikan tumpuan untuk memenuhi kebutuhan hidup diri dan keluarganya sehari-hari. Hukum sudah seharusnya memberikan kepastian bagi pekerja atas pembayaran upahnya. Apabila kepastian dalam pembayaran upah tidak dapat diwujudkan oleh pengusaha, dalam hal ini pengusaha tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama tiga bulan berturut-turut atau lebih, maka pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c UU 13/2003 dan pekerja berhak menerima hak-haknya sebagaimana diatur dalam Pasal 169 ayat (2) UU 13/2003.

Menurut Mahkamah, hak pekerja untuk mendapatkan PHK tidak terhalang oleh adanya tindakan pengusaha yang kembali membayar upah pekerja secara tepat waktu setelah adanya permohonan PHK oleh pekerja ke Pengadilan, dengan ketentuan bahwa pekerja telah melakukan upaya yang diperlukan untuk mendapatkan haknya agar upah dibayarkan secara tepat waktu namun tidak diindahkan oleh pengusaha. Hal itu untuk melindungi hak-hak pekerja untuk mendapatkan kepastian dan perlakuan hukum yang adil dan hak pekerja untuk mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana ditentukan dalam Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945. Mahkamah menilai ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang *a quo*

tidak memberi kepastian apakah dengan pembayaran upah secara tepat waktu oleh pengusaha kepada pekerja setelah pengusaha tidak membayar upah secara tepat waktu selama lebih dari tiga bulan berturut-turut menggugurkan alasan pekerja untuk mendapatkan PHK? Dalam kasus yang dialami oleh Pemohon ternyata di Pengadilan Hubungan Industrial, permohonan PHK dari Pemohon ditolak oleh pengadilan karena pengusaha kembali membayar upah Pemohon secara tepat waktu setelah sebelumnya tidak membayar secara tepat waktu lebih dari tiga bulan berturut-turut. Berdasarkan kenyataan yang demikian, walaupun Mahkamah tidak mengadili perkara konkret, telah cukup bukti bahwa ketentuan pasal *a quo* telah menimbulkan ketidakpastian hukum yang adil dan hilangnya hak konstitusional pekerja untuk mendapatkan imbalan yang adil dan layak dalam hubungan kerja [vide Pasal 28D ayat (2) UUD 1945] yang bertentangan dengan prinsip-prinsip konstitusi.

[3.18] Menimbang bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan hukum tersebut di atas, Mahkamah berpendapat dalil permohonan Pemohon beralasan menurut hukum;

4. KONKLUSI

Berdasarkan penilaian atas fakta dan hukum sebagaimana diuraikan di atas, Mahkamah berkesimpulan:

- [4.1]** Mahkamah berwenang untuk mengadili permohonan *a quo*;
- [4.2]** Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan *a quo*;
- [4.3]** Dalil-dalil Pemohon berdasar dan 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,

Menyatakan:

- Mengabulkan permohonan Pemohon untuk seluruhnya;
- Pasal 169 ayat (1) huruf c 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 mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu”*;
- Pasal 169 ayat (1) huruf c 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 mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu”*;
- Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya;

Demikian diputuskan dalam Rapat Permusyawaratan Hakim oleh sembilan Hakim Konstitusi yaitu Moh. Mahfud MD., selaku Ketua merangkap Anggota, Achmad Sodiki, Hamdan Zoelva, Anwar Usman, M. Akil Mochtar, Harjono, Maria Farida Indrati, Muhammad Alim, dan Ahmad Fadlil Sumadi, masing-masing sebagai Anggota, pada hari **Senin**, tanggal **sembilan**, bulan **Juli**,

tahun **dua ribu dua belas**, dan diucapkan dalam sidang pleno Mahkamah Konstitusi terbuka untuk umum pada hari **Senin**, tanggal **enam belas**, bulan **Juli**, tahun **dua ribu dua belas**, oleh tujuh Hakim Konstitusi, yaitu Moh. Mahfud MD., selaku Ketua merangkap Anggota, Achmad Sodiki, Hamdan Zoelva, Anwar Usman, M. Akil Mochtar, Maria Farida Indrati, dan Ahmad Fadlil Sumadi, masing-masing sebagai Anggota, dengan didampingi oleh Hani Adhani sebagai Panitera Pengganti, dihadiri oleh Pemohon, Pemerintah atau yang mewakili, dan Dewan Perwakilan Rakyat atau yang mewakili.

KETUA,

ttd.

Moh. Mahfud MD.

ANGGOTA-ANGGOTA,

ttd.

Achmad Sodiki

ttd.

Anwar Usman

ttd.

Maria Farida Indrati

Ttd.

Hamdan Zoelva

Ttd.

M. Akil Mochtar

ttd.

Ahmad Fadlil Sumadi

PANITERA PENGGANTI,

ttd.

Hani Adhani

**PUTUSAN
37/PUU-IX/2011**



PUTUSAN

Nomor 37/PUU-IX/2011

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA

[1.1] Yang memeriksa, mengadili, dan memutus perkara konstitusi pada tingkat pertama dan terakhir, menjatuhkan putusan dalam perkara permohonan Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang diajukan oleh:

[1.2] 1. Nama : **drg. Ugan Gandar;**
Warga Negara : Indonesia;
Alamat : Jalan Perwira 2-4 (R-139) Jakarta 10110;
Pekerjaan : Presiden Federasi Serikat Pekerja Pertamina Bersatu (FSPPB);

Yang dalam hal ini bertindak sebagai perorangan warga negara Indonesia yang mempunyai kepedulian tinggi terhadap masalah ketenagakerjaan;

Selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon I;**

2. Nama : **Ir. Eko Wahyu;**
Warga Negara : Indonesia;
Alamat : Jalan Perwira 2-4 (R-139) Jakarta 10110;
Pekerjaan : Sekretaris Jenderal Federasi Serikat Pekerja Pertamina Bersatu (FSPPB);

Yang dalam hal ini bertindak sebagai perorangan warga negara Indonesia yang mempunyai kepedulian tinggi terhadap masalah ketenagakerjaan.

Selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon II;**

3. Nama : **Ir. Rommel Antonius Ginting;**
Warga Negara : Indonesia;
Alamat : Jalan Gunung Merbabu Nomor 2 RT.004/RW. 014,
Penggilingan, Cakung, Jakarta Timur;

Yang dalam hal ini bertindak selaku perorangan warga negara Indonesia dan mewakili kepentingannya sebagai eks pekerja yang hak-hak konstitusionalnya dijamin oleh Konstitusi Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon III;**

Berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 5 Mei 2011 dan tanggal 12 Mei 2011 memberi kuasa kepada 1) Ecoline Situmorang, S.H., 2) Henry David Oliver Sitorus, S.H., 3) Riando Tambunan, S.H., 4) B.P. Beni Dikty Sinaga, S.H., 5) M. Taufiqul Mujib, S.H., 6) Ridwan Darmawan, S.H., 7) Janses E. Sihalohe, S.H., 8) M. Zaimul Umam, S.H. M.H., 9) Anton Febrianto, S.H., 10) Dhona El Furqon, S.Hi., dan 11) Priadi, S.H., seluruhnya para Advokat/Asisten Advokat, pada Kantor **Indonesian Human Rights Committee For Social Justice (IHCS)**, memilih domisili di Jalan Mampang Prapatan XV Nomor 8A Tegal Parang, Mampang Prapatan, Jakarta Selatan, baik bersama-sama maupun sendiri-sendiri bertindak untuk dan atas nama pemberi kuasa;

Selanjutnya disebut sebagai ----- **para Pemohon;**

- [1.3]** Membaca permohonan dari para Pemohon;
Mendengar keterangan dari para Pemohon;
Memeriksa bukti-bukti dari para Pemohon;
Mendengar keterangan para ahli dari Pemohon;
Mendengar dan membaca keterangan tertulis dari Pemerintah;
Membaca kesimpulan tertulis dari para Pemohon;

2. DUDUK PERKARA

- [2.1]** Menimbang bahwa para Pemohon telah mengajukan permohonan dengan surat permohonan bertanggal 1 Juni 2011, yang diterima Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Kepaniteraan Mahkamah) pada tanggal 1 Juni 2011 dengan Akta Penerimaan Berkas Permohonan Nomor

221/PAN.MK/2011 dan diregister pada hari Senin, tanggal 13 Juni 2011 dengan registrasi perkara Nomor 37/PUU-IX/2011, yang telah diperbaiki dan diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 6 Juli 2011, menguraikan hal-hal sebagai berikut:

A. PENDAHULUAN

Bahwa Negara Kesatuan Republik Indonesia menjamin, melindungi, serta memenuhi hak-hak warga negaranya melalui konstitusinya yaitu Undang-Undang Dasar 1945. Beberapa diantaranya adalah hak atas kepastian hukum dan hak atas perlindungan yang layak dalam hubungan kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 28 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi, *"Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum"* dan Pasal 28 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi *"Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja"*. Lebih lanjut, pemerintah Republik Indonesia juga telah melakukan ratifikasi terhadap Konvensi ILO Nomor 111 Tahun 1958 mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999, sebagai bagian dari perlindungan hak asasi tenaga kerja dan pekerja/buruh.

Untuk melaksanakan mandat konstitusi tentang hak atas pekerjaan sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 28 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 maupun hak-hak terkait lainnya dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945, maka pada tanggal 25 Maret 2003 pemerintah Republik Indonesia, pada masa pemerintahan Presiden Megawati Soekarnoputri telah mengeluarkan dan mengesahkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang tercatat dalam Lembaran Negara Nomor 39 Tahun 2003.

Bahwa tujuan dari dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagaimana disebut dalam pertimbangannya :

- a. *Bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan*

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

- b. Bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan;*
- c. Bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan;*
- d. Bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;*

B. KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI

1. Hak Uji menurut Prof. DR. Sri Soemantri, dalam Bukunya: *"HAK UJI MATERIIL DI INDONESIA, 1997"*, ada dua jenis, yaitu Hak Uji Formil dan Hak Uji Materiil. Hak Uji Formil menurutnya adalah *"wewenang untuk menilai, apakah suatu produk legislatif, seperti undang-undang misalnya terjelma melalui cara-cara (procedure) sebagaimana telah ditentukan/ diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku ataukah tidak"* (halaman 6). Selanjutnya ia mengartikan Hak Uji Materiil sebagai *"wewenang untuk menyelidiki dan kemudian menilai, apakah suatu peraturan perundang-undangan isinya sesuai atau bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi derajatnya, serta apakah suatu kekuasaan tertentu (verordenende macht) berhak mengeluarkan suatu peraturan tertentu"*;
2. Hak Uji, baik formil maupun materiil, diakui keberadaannya dalam sistem hukum kita, sebagaimana terdapat dalam Konstitusi Indonesia, yaitu Undang-Undang Dasar 1945, yang telah mengalami perubahan sebanyak empat kali, dalam Pasal 24 ayat (1), yang menyatakan, *"Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi"*. Sedangkan pengaturan mengenai kewenangan hak uji Undang-Undang

terhadap Undang-Undang Dasar tersebut terdapat dalam Pasal 24C Undang-Undang Dasar 1945 dan Pasal 10 ayat (1) huruf (a) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, yang selengkapnya menentukan sebagai berikut:

Pasal 24C ayat (1) berbunyi: *“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”*.

3. Bahwa selanjutnya Pasal 10 ayat (1) huruf (a) Undang-Undang tentang Mahkamah Konstitusi menyatakan, *Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*;
4. Bahwa Pasal 1 angka (3) huruf (a) Undang-Undang tentang Mahkamah Konstitusi, menyatakan bahwa *“Permohonan adalah permintaan yang diajukan secara tertulis kepada Mahkamah Konstitusi mengenai pengujian undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”*;
5. Bahwa selain itu, Pasal 7 Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan mengatur secara hirarki kedudukan Undang-Undang Dasar 1945 lebih tinggi dari Undang-Undang, oleh karenanya setiap ketentuan Undang-Undang tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Maka jika terdapat ketentuan dalam Undang-Undang yang bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 maka ketentuan Undang-Undang tersebut dapat dimohonkan untuk diuji melalui mekanisme pengujian undang-undang di Mahkamah Konstitusi;
6. Berdasarkan ketentuan pasal tersebut jelas bahwa Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia mempunyai kewenangan untuk melakukan pengujian secara materiil, yaitu untuk melakukan pengujian sebuah produk Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945;

C. KEDUDUKAN DAN HAK KONSTITUSIONAL PARA PEMOHON

7. Bahwa Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Mahkamah Konstitusi, menyatakan para Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang, yaitu:
 - a. perorangan warga negara Indonesia;
 - 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;
8. Dalam penjelasan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa yang dimaksud dengan “hak konstitusional” adalah hak-hak yang diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
9. Bahwa hak konstitusional sebagaimana terkandung dalam Undang-Undang Dasar 1945 diantaranya meliputi hak untuk mendapatkan kepastian hukum, hak atas pekerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945;
10. Bahwa atas ketentuan di atas, maka terdapat dua syarat yang harus dipenuhi untuk menguji apakah Pemohon memiliki *legal standing* (dikualifikasi sebagai Pemohon) dalam permohonan pengujian undang-undang tersebut. Adapun syarat yang pertama adalah kualifikasi bertindak sebagai pemohon sebagaimana diatur dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Mahkamah Konstitusi. Syarat kedua adalah adanya kerugian Pemohon atas terbitnya Undang-Undang tersebut;
11. Bahwa para Pemohon adalah perorangan warga negara Indonesia (individu), yang juga adalah pekerja maupun eks pekerja, yang bergerak, berminat dan memiliki kepedulian yang tinggi untuk menegakkan hak-hak para pekerja di Indonesia bagi terpenuhinya perlindungan dan penegakan keadilan sosial, hukum, dan hak asasi manusia;

D. PARA PEMOHON

12. Bahwa Pemohon I adalah warga negara Republik Indonesia dan merupakan pekerja di PT. Pertamina, yang mempunyai kepedulian yang

tinggi dalam rangka peningkatan kesejahteraan pekerja yang telah mendapatkan kepercayaan dari pekerja dengan mengangkat Pemohon I sebagai Ketua Umum Federasi Serikat Pekerja Pertamina Bersatu (FSPPB) berdasarkan Surat Keputusan Musyawarah Nasional Nomor 03/MUNAS III/FSPPB/2008 tentang Pengangkatan Presiden FSPPB Masa Bakti 2008-2011;

13. Bahwa Pemohon II adalah warga negara Republik Indonesia dan merupakan pekerja di PT. Pertamina, yang mempunyai kepedulian yang tinggi dalam rangka peningkatan kesejahteraan pekerja yang telah mendapatkan kepercayaan dari pekerja dengan mengangkat Pemohon II sebagai Sekretaris Jenderal Federasi Serikat Pekerja Pertamina Bersatu (FSPPB);
14. Bahwa baik Pemohon I maupun Pemohon II memandang bahwa hak-hak konstitusionalnya selaku pekerja, termasuk pula hak-hak konstitusional para pekerja lainnya (baik itu pekerja yang merupakan anggota FSPPB maupun bukan) akan dirugikan sebagai akibat dari tidak adanya penafsiran yang tegas dan jelas terhadap Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam hal kelak terjadinya suatu perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja;
15. Bahwa Pemohon III adalah warga negara Indonesia selaku mantan pekerja di PT. Total Indonesia yang perkaranya telah diputus di Pengadilan Hubungan Industrial sampai Tingkat Peninjauan Kembali dengan Putusan Nomor 096 PK/PDT.SUS/2010 Tahun 2010 Ir. Rommel Ginting melawan Total E & P. Indonesia;
16. Bahwa Pemohon III memiliki kepedulian terhadap nasib para pekerja lainnya yang sedang mengikuti proses penyelesaian hubungan industrial;
17. Bahwa Pemohon III secara *de facto* dan *de jure* telah dirugikan hak-hak konstitusionalnya terkait pemberlakuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai akibat dari tidak adanya penafsiran yang tegas dan jelas terhadap Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

E. FAKTA HUKUM

18. Bahwa pada tanggal 25 Maret 2003 Pemerintah Republik Indonesia telah mengeluarkan dan mengesahkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan, yang tercatat dalam Lembaran Negara Nomor 39 Tahun 2003;

19. Bahwa Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang hak dan kewajiban dalam suatu hubungan industrial sekaligus juga mengatur tentang ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam hal terjadinya perselisihan dalam hubungan industrial;
20. Bahwa salah satu pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu Pasal 155 ayat (2) menyatakan, *“Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”*;
21. Berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (2) di atas, maka para pihak dalam hubungan industrial (baik itu pengusaha maupun buruh) harus tetap melaksanakan kewajiban, sehingga di sisi lainnya para pihak juga masih harus tetap memperoleh hak-haknya selama masih berperkara dan menunggu turunnya putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan;
22. Bahwa adapun yang dimaksud dengan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Perburuhan adalah lembaga yang memiliki tugas dan kewenangan untuk menerima, memeriksa, dan memutus terjadinya perselisihan hubungan industrial mulai dari instansi yang berwenang dibidang ketenagakerjaan (Disnakertrans) sampai dengan Pengadilan Hubungan Industrial. Sedangkan jenis-jenis perselisihan hubungan industrial itu sendiri berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial meliputi: *Perselisihan Hak, Perselisihan Kepentingan, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Buruh Dalam Satu Perusahaan*;
23. Bahwa mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial itu sendiri memiliki struktur penyelesaian secara bertahap atau bertingkat, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 24 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, bahwa *salah satu pihak atau para pihak yang menolak anjuran dari Disnakertrans dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat sampai akhirnya*

diperoleh suatu putusan yang berkekuatan hukum tetap atas perselisihan tersebut;

24. Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial memiliki tugas dan kewenangan (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Bab III Pasal 56) untuk memeriksa dan memutus:
 - a. *di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;*
 - b. *di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;*
 - c. *di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;*
 - d. *di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.*
25. Bahwa berdasarkan hal tersebut di atas, dalam hal terjadinya perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka pada waktu keputusan peradilan tingkat pertama tidak diterima atau diajukan upaya kasasi dan seterusnya maka keputusannya belum bersifat final atau berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*);
26. Bahwa bila ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut dikaitkan dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut, maka terdapat potensi ketidakpastian hukum bagi pekerja dalam perolehan hak-haknya selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum diputus (*in kracht van gewijsde*). Hal ini terjadi dengan mengingat bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (2) berupaya memberikan jaminan dan perlindungan bagi buruh untuk tetap menerima upahnya selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial masih berlangsung, padahal putusan itu sendiri bersifat *inkracht* bisa terjadi di pengadilan hubungan industrial ataupun sampai dengan putusan kasasi atau peninjauan kembali di Mahkamah Agung;
27. Bahwa dalam praktek, pengadilan hubungan industrial mengenai kewajiban pengusaha untuk membayar upah pekerja beserta hak-hak lainnya selama proses persidangan ditemukan beberapa penafsiran, ada yang menafsirkan upah proses hanya pada tingkat pengadilan hubungan Industrial tapi ada juga yang menafsirkan sampai berkekuatan hukum tetap;

28. Bahwa khusus untuk Pemohon III upah proses di tetapkan sampai dengan keluarnya putusan hukum yang berkekuatan hukum tetap, seperti Putusan dalam perkara Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 07/G/2008/PHI.Smda antara PT. Total E&P Indonesia dengan Ir. Rommel Ginting menyatakan bahwa:

Mengadili:

Dalam Provisi:

- *Mengabulkan tuntutan provisi dari Penggugat*
- *Memerintahkan kepada Penggugat untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh Tergugat setiap bulan sebesar Rp 31.884.090,- (tiga puluh satu juta delapan ratus delapan puluh empat ribu sembilan puluh rupiah) sejak bulan November 2007 sampai putusan ini mempunyai kekuatan hukum tetap.*

29. Bahwa merujuk pada Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka sepatutnya dan berdasarkan hukum bahwa putusan tersebut di atas mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht*) pada saat keluarnya Putusan Kasasi Nomor 839 K/PDT.SUS/2008 pada tanggal 11 Februari 2009 dalam perkara *a quo*. Namun ternyata mengenai pengertian mempunyai kekuatan hukum tetap pihak pengusaha dalam hal ini, pihak PT. Total E&P Indonesia belum juga membayarkan hak-hak pekerja yang bersangkutan karena adanya perbedaan penafsiran tentang putusan yang berkekuatan hukum tetap. Perusahaan beranggapan bahwa yang di maksud dengan *inkracht* adalah saat keluarnya keputusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 07/G/2008/PHI.Smda, pada bulan April 2007;

30. Bahwa selain menafsirkan upah proses sampai mempunyai kekuatan hukum tetap, ternyata banyak juga pihak bahkan Hakim berpendapat bahwa upah proses hanya sampai keluarnya putusan tingkat pertama di Pengadilan Hubungan Industrial dengan alasan, Hakim Kasasi hanya berwenang untuk mengkaji penerapan hukum terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial itu saja bahkan Hakim ada yang berpendapat bahwa alasan upah prosesnya pada tingkat pengadilan hubungan Industrial disebabkan Hakim menilai tidak adil kalau selama proses pemeriksaan perkara pengusaha dibebankan kewajiban untuk

membayar upah. Sebagai contoh dalam perkara Nomor Nomor 078 K/PDT.SUS/2010 upah proses hanya dihitung sampai proses Pengadilan Hubungan Industrial saja. Sehingga dengan tidak adanya penafsiran secara tegas ketentuan Pasal 155 ayat (2) mengakibatkan ketidakpastian hukum. (<http://www.hukumonline.com/berita/baca/hol20559/ma-tak-hitung-upah-selama-proses-dan-pesangon>);

31. Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka perlu diperoleh suatu penafsiran yang pasti dan berkekuatan hukum dari Mahkamah Konstitusi terhadap pemberlakuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sehingga para pekerja yang memperoleh jaminan dan kepastian hukum terhadap perolehan hak-hak mereka dalam hal terjadinya perselisihan hubungan industrial dalam hal ini mengenai perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja;
32. Bahwa salah satu pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pada Pasal 155 ayat (2) berupaya memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi pengusaha dan pekerja dalam hal terjadi perselisihan hubungan industrial yang masih berproses dipengadilan untuk tetap menjalankan kewajibannya masing-masing, sampai dengan ditetapkan keputusan Pengadilan Hubungan Industrial.
Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi:
“Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.”
33. Bahwa dari Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang *a quo* mengandung makna, selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, maka:
 - a. pekerja tetap memperoleh hak-haknya dan wajib bekerja, dan apabila pekerja tidak bekerja bukan atas kemauan pekerja tapi atas kemauan pengusaha maka pengusaha wajib juga membayarkan hak-hak pekerja.
 - b. pengusaha berhak mempekerjakan pekerja dan wajib membayar upah pekerja.

F. ALASAN PENGAJUAN PERMOHONAN UJI MATERIIL TERHADAP PASAL 155 AYAT (2) UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

F. 1. PASAL 155 AYAT (2) UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN BERTENTANGAN DENGAN PASAL 28D AYAT (1) UNDANG-UNDANG DASAR 1945 KARENA BERPOTENSI MENIMBULKAN KETIDAKPASTIAN HUKUM BAGI PEKERJA:

Bahwa Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan:

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

Adapun Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa: *Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.*

Bahwa pemberlakuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum, mengingat tidak adanya penafsiran yang jelas dan tegas mengenai klausula *“belum ditetapkan”*.

Bahwa unsur-unsur yang tercantum dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah:

- 1) *Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan;*
- 2) *baik pengusaha;*
- 3) *maupun pekerja/buruh;*
- 4) *harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.*

Berdasarkan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di atas, maka secara hukum adanya proses dalam penyelesaian perkara Hubungan Industrial tidak serta merta melepaskan tanggung jawab perusahaan terhadap kewajiban mereka untuk menjamin kehidupan karyawannya. Dalam hal ini imbalan yang berbentuk gaji pokok dan hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja wajib dibayarkan, serta tidak ada penahanan atau bahkan pemotongan terhadap gaji yang dibayarkan.

Namun dalam praktiknya, implementasi dari unsur kata “belum ditetapkan” menimbulkan pertentangan apakah putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut hanya sebatas pada pengadilan tingkat pertama ataukah juga meliputi putusan pada tingkat selanjutnya yaitu Kasasi dan Peninjauan Kembali di Mahkamah Agung?

Terlebih dengan mengingat ketentuan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang untuk memeriksa dan memutus:

- a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;*
- b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;*
- c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;*
- d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.*

Bahwa selanjutnya dalam Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial juga ditegaskan bahwa hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini.

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 56 dan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka setiap pihak atau para pihak yang berselisih dalam perkara hubungan industrial dapat mengajukan upaya hukum kasasi atau Peninjauan Kembali ke Mahkamah Agung dalam hal mereka menolak putusan pada pengadilan hubungan industrial.

Bahwa lembaga peradilan yang berpuncak di Mahkamah Agung merupakan pranata penentu keputusan dalam memutuskan suatu permasalahan hukum yang dihadapkan kepadanya oleh pencari keadilan. Dalam bidang hukum acara ditemukan upaya hukum banding dan kasasi bagi para pihak berperkara yang tidak merasa puas atas keputusan pengadilan.

Bahwa Putusan Kasasi yang dihasilkan oleh Mahkamah Agung merupakan putusan yang terakhir dan mengikat kepada para pihak yang berperkara,

dalam arti lain putusan tersebut ditetapkan sebagai putusan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht van Gewijsde*).

Bahwa memang benar berdasarkan Pasal 96 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Majelis Hakim dalam suatu perkara dapat mengeluarkan Putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayarkan upah-upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh pekerja atau buruh.

Masalah ketidakpastian hukum justru timbul manakala putusan perselisihan hubungan industrial tidak tercapai *inkracht* dalam peradilan tingkat pertama/pengadilan hubungan industrial, di mana para pihak mengajukan upaya hukum pada tingkatan yang lebih tinggi (Mahkamah Agung). Apakah amanat Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pengusaha dan pekerja masih harus tetap melaksanakan kewajibannya selama putusan pengadilan hubungan industrial belum ditetapkan, *in casu* bahwa pekerja masih harus dipenuhi upah dan hak-hak lainnya sampai keluarnya putusan hukum yang berkekuatan hukum tetap di tingkatan Mahkamah Agung.

Bahwa yang dimaksud dengan berkekuatan hukum tetap (*inkracht*) adalah:

- Berdasarkan Titik Triwulan Tutik, S.H., MH, buku Pengantar Hukum Tata Usaha Negara Indonesia, Prestasi Pustakaraya, 2010, halaman 367:
“Putusan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap artinya bahwa terhadap putusan tersebut telah tidak ada lagi upaya hukum, atau dapat juga masih ada upaya hukum akan tetapi oleh para pihak upaya hukum tersebut tidak ditempuh dan telah lewat tenggat waktu yang ditentukan oleh UU.”
- Berdasarkan Juanda Pangaribuan, S.H., M.H., buku Tinjauan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, edisi Revisi, PT.Bumi Initama Sejahtera, 2010, halaman 162:
“Putusan PHI dianggap berkekuatan hukum apabila:
 - a) *Putusan itu mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.*
 - b) *Para pihak tidak mengajukan kasasi dalam waktu 14 hari kerja sejak putusan dibacakan atau sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan.*

Mahkamah Agung memutus permohonan kasasi dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal permohonan kasasi diterima. Putusan yang diajukan kasasi dinyatakan berkekuatan hukum tetap apabila hakim kasasi telah memutus permohonan itu. Putusan kasasi dapat dieksekusi melalui PHI bila Tergugat tidak melaksanakan secara sukarela. PK tidak menunda pelaksanaan putusan. Meskipun demikian, sulit melaksanakan putusan yang berkekuatan hukum tetap bila Tergugat mengajukan PK. Karena itu kadang kala PK diajukan bukan untuk membatalkan putusan kasasi tetapi untuk menghalang-halangi eksekusi”.

Bahwa berdasarkan hal tersebut di atas, agar Pasal 155 ayat (2) berkepastian hukum untuk perselisihan hubungan Industrial berupa Perselisihan Hak dan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, maka kalimat “Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial “belum ditetapkan” harus di tafsirkan, selama putusan pengadilan belum mempunyai kekuatan hukum tetap, kewajiban pekerja untuk bekerja dan hak pengusaha untuk membayar upah adalah sampai suatu putusan berkekuatan hukum tetap, dengan kata lain seandainya terhadap putusan pengadilan hubungan Industrial, salah satu pihak mengajukan upaya hukum kasasi, maka baik pekerja maupun pengusaha tetap harus menjalankan hak dan kewajibannya;

F. 2. PASAL 155 AYAT (2) UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN BERTENTANGAN DENGAN PASAL 28D AYAT (2) UNDANG-UNDANG DASAR 1945 KARENA BERPOTENSI MENIMBULKAN PELANGGARAN HAK PEKERJA UNTUK MEMPEROLEH PERLAKUAN YANG ADIL DAN LAYAK SECARA HUKUM

Bahwa Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Adapun Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa, *Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.*

Bahwa akibat dari tidak jelasnya penafsiran Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berujung pada ketidakpastian hukum sebagaimana yang disebutkan di atas, maka dengan sendirinya juga menimbulkan ketidakadilan terhadap salah satu pihak karena tidak mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sesuai yang termaktub dalam konstitusi Negara kita pada Pasal 28D ayat (2).

Bahwa berdasarkan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *juncto* Pasal 96 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, salah satu pihak yang di jaminkan haknya dalam putusan sela itu yaitu para buruh dan pekerja menjadi terabaikan hak asasi manusianya untuk mendapatkan penghidupan yang layak dan imbalan yang sesuai dengan kerjanya.

Pelaksanaan putusan dalam setiap putusan yang hendak dijatuhkan oleh hakim dalam mengakhiri dan menyelesaikan suatu perkara, perlu memperhatikan tiga hal yang sangat esensial yaitu unsur keadilan, unsur kemanfaatan dan unsur kepastian hukum.

G. KESIMPULAN

Bahwa berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa konstitusi negara Republik Indonesia menjamin hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945;
2. Bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan industrial, termasuk juga pranata-pranata yang wajib dipenuhi dalam hal terjadinya perselisihan hubungan industrial;
3. Bahwa mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial memiliki struktur yang bertingkat, mulai dari proses penyelesaian di instansi yang berwenang dalam bidang ketenagakerjaan (disnakertrans) sampai dengan pengadilan hubungan industrial;
4. Bahwa untuk perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja, pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan tingkat pertama. Artinya masih ada upaya hukum lainnya yaitu Kasasi Dan Peninjauan Kembali di Mahkamah Agung;

5. Bahwa Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mewajibkan para pihak untuk melaksanakan kewajibannya sampai dengan ditetapkannya putusan oleh lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan;
6. Bahwa berdasarkan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang *a quo* juga mengandung arti bahwa para pekerja berhak atas upah dan hak-hak lainnya sampai dengan jatuhnya putusan yang berkekuatan hukum tetap dalam perselisihan hubungan industrial;
7. Bahwa tidak adanya penafsiran yang tegas terhadap Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang *a quo* utamanya terhadap frasa "belum ditetapkan", berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum dan dilanggarnya hak atas rasa adil bagi para pekerja, dengan mengingat bahwa putusan perselisihan hubungan industrial bisa *in kracht* pada pengadilan tingkat pertama (pengadilan hubungan industrial dan/atau *in kracht* pada tingkatan Kasasi (Mahkamah Agung);
8. Bahwa Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah konstitusional dengan Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 sejauh kata belum ditetapkan ditafsirkan sampai pengadilan hubungan industrial mempunyai kekuatan hukum tetap.
9. Bahwa pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah konstitusional dengan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 sejauh kata "belum ditetapkan" ditafsirkan sampai pengadilan hubungan industrial mempunyai kekuatan hukum tetap.

H. PETITUM

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan di atas dan bukti-bukti terlampir, dengan ini para Pemohon memohon kepada Majelis Hakim Konstitusi Yang Terhormat agar berkenan memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menerima dan mengabulkan Permohonan para Pemohon;
2. Menyatakan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah konstitusional bersyarat dengan Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 sejauh frasa "belum ditetapkan" ditafsirkan sampai berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewisde*);

3. Menyatakan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah konstitusional bersyarat dengan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 sejauh frasa "belum ditetapkan" ditafsirkan sampai berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewisde*);

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

[2.2] Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalilnya, para Pemohon mengajukan alat bukti surat/tulisan yang diberi tanda Bukti P-1 sampai dengan Bukti P-14, sebagai berikut:

1. Bukti P-1 : Fotokopi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Bukti P-2 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Bukti P-3 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial;
4. Bukti P-4.1 : Fotokopi Putusan Sela Nomor 07/G/2008/PHI.smda, tanggal 2 April 2008;
- Bukti P-4.2 : Fotokopi Putusan Nomor 07/G/2008/PHI.smda, tanggal 12 Mei 2008;
- Bukti P-4.3 : Fotokopi Putusan Nomor 839 K/PDT.SUS/2008, tanggal 11 Februari 2009;
- Bukti P-4.4 : Fotokopi Putusan Nomor 096 PK/PD.SUS/2010, tanggal 24 Agustus 2010;
- Bukti P-4.5 : Fotokopi Putusan Nomor 078 K/PDT.SUS/2010, tanggal 30 Maret 2010;
- Bukti P-4.6 : Fotokopi Putusan Nomor 132 PK/PD.SUS/2010, tanggal 30 September 2010;
5. Bukti P-5.1 : Fotokopi Surat Elektronik (E-mail) dari darmanto@fardalaw.com (Kuasa Hukum PT.Total E&P Indonesia) kepada raginting@yahoo.co.id (eks karyawan PT. Total E&P Indonesia);

- Bukti P-5.1 : Fotokopi Surat Elektronik (E-mail) dari Ari.KARTIKA@total.com (Managemen PT.Total E&P Indonesia) kepada raginting@yahoo.co.id (eks karyawan PT. Total E&P Indonesia);
6. Bukti P-6 : Fotokopi Kartu Tanda Penduduk Pemohon II;
7. Bukti P-7 : Fotokopi Surat Keputusan Musyawarah Nasional Nomor 03/MUNAS III/FSPPB/2008 tentang Pengangkatan Presiden FSPP Masa Bakti 2008 – 2011, tanggal 29 Oktober 2008;
8. Bukti P-8 : Fotokopi Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga Federasi Serikat Pekerja Pertamina Bersatu (FSPPB);
9. Bukti P-9 : Fotokopi Tanda Bukti Pencatatan Federasi Serikat Pekerja Pertamina Bersatu (FSPPB) di Disnaker dengan Nomor 001/FSPPB/2003, tanggal 19 Maret 2003;
10. Bukti P-10 : Fotokopi Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan;
11. Bukti P-11.1 : Fotokopi Buku Tuntutan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Penulis Juanda Pangaribuan, S.H., M.H., Edisi Revisi;
12. Bukti P-11.2 : Fotokopi Halaman 367 dari Buku Pengantar Hukum Tata Usaha Negara, Penulis Titik Triwulan Tutik, S.H., M.H.;
13. Bukti P-12 : Fotokopi Berita Media hukumonline.com, MA Tak Hitung Upah Selama Proses dan Pesangon;
14. Bukti P-13 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
15. Bukti P-14 : Fotokopi Makalah yang berjudul, Batas upah proses terkait penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan dalam hukum ketenagakerjaan, yang disampaikan oleh Juanda Pangaribuan, Hakim *ad hoc*. pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;

Selain itu, para Pemohon mengajukan ahli yang telah didengar keterangannya dalam persidangan Mahkamah, yang menerangkan sebagai berikut:

1. Prof. Dr. Anna Erliyana, S.H., M.H.

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 155 ayat (2) menyatakan, "Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial *belum ditetapkan*, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya." Penjelasan Pasal 155: Cukup jelas;
2. Ayat (3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan *skorsing* kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh;
3. Penafsiran gramatikal atas frasa *belum di tetapkan* pada ayat (2), saat ini dalam praktik, paling tidak ada 3 penafsiran yang berkembang yaitu:
 - i. Upah proses hanya 6 bulan; [Para pencari keadilan dapat menggunakan Kepmenaker Nomor 150 Tahun 2000 sebagai dasar hukum yang menyatakan pembayaran upah proses atau upah yang biasa diterima dan upah *skorsing* maksimal 6 bulan apabila: a) UU Ketenagakerjaan tidak mengatur tentang pembayaran upah proses atau upah yang biasa diterima dan upah *skorsing*; b) UU Ketenagakerjaan dengan tegas mengatur batas pembayaran upah *skorsing* dan upah proses merujuk pada Kepmenaker Nomor 150 Tahun 2000; c) UU Ketenagakerjaan memberi mandat kepada pemerintah untuk mengatur batas upah proses atau upah yang biasa diterima dan upah *skorsing*, akan tetapi pemerintah melalaikan kewajiban hukumnya.
Dalam praktik peradilan yang memutus upah proses lebih dari 6 bulan, membuktikan bahwa UU Ketenagakerjaan tidak mengatur batas maksimal pembayaran upah proses];
 - ii. Upah proses hanya sampai tahap pengadilan hubungan industrial tahap pertama;
 - iii. Upah proses sampai putusan hukum berkekuatan hukum tetap.
4. Mencermati Pasal 155 ayat (2) dan ayat (3) jelas mengatur kewajiban pengusaha untuk membayar upah pekerja selama proses penyelesaian perselisihan PHK berlangsung;

5. Apabila, penafsiran secara gramatikal ada sesuatu yang belum/tidak jelas maka dapat di lakukan *penafsiran secara sistematis* yaitu menafsirkan Pasal 155 ayat (2) dengan ketentuan hukum terkait lainnya. Pasal 155 tentang upah proses selama ada sengketa perselisihan hubungan industrial khususnya pemutusan hubungan kerja apabila dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 56 yang menyatakan pengadilan hubungan industrial memeriksa dan memutus:
 - a. *di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;*
 - b. *di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;*
 - c. ***di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;***
 - d. *di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.*
6. Berdasarkan Pasal 155 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dihubungkan dengan Pasal 56 UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka upah proses seharusnya di bayarkan sampai dengan putusan pengadilan hubungan industrial berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*);
7. Pembayaran upah proses merupakan norma yang bertujuan untuk melindungi buruh (yang mempunyai posisi lebih lemah) dari tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha;
8. Istilah upah proses tidak disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenal istilah upah beserta hak-hak lain yang biasa diterima. Dalam praktik ada yang menggunakan istilah upah proses (Putusan MA Nomor 848 K/Pdt.Sus/2009 tanggal 6 Mei 2010 *juncto* Nomor 112/PHI.G/2009/PN.JKT.PST tanggal 14 Juli 2009 antara PT Carrefour Indonesia vs Riska Oktariana. *Judex juris* menguatkan *judex factie* dengan menghukum PT Carrefour Indonesia membayar upah proses tmt Oktober 2008 sampai dengan putusan berkekuatan hukum tetap dilaksanakan. Jumlahnya 10 bulan, upah yang biasa diterima (Putusan MA Nomor 051 PK/Pdt.Sus/2009 tanggal 11 November 2009 menghukum PT Bank Commonwealth membayar upah yang biasa diterima pekerja (Theresia Adiwijaya) tmt April 2007 sampai dengan Juli 2008. Juli 2008 saat Majelis Hakim di tingkat Kasasi memutus permohonan kasasi yang diajukan oleh PT Bank Commonwealth. Putusan

Peninjauan Kembali menghitung upah sampai putusan berkekuatan hukum tetap, dan kalau dihitung maka berjumlah 16 bulan.

Putusan Peninjauan Kembali ini membatalkan putusan MA Nomor 328 K/Pdt.Sus/2008 tanggal 28 Juli 2008 dan putusan PHI PN Jakarta Pusat Nomor 347/PHI. G/2007/PN Jkt. Pst tanggal 28 Februari 2008.

Vide Putusan MA Nomor 543 K/Pdt.Sus/2009 tanggal 17 November 2009 yang menguatkan Putusan PN Nomor 128/PHI.G/PN.JKT.PST tanggal 22 Agustus 2008 yang menghukum pengusaha untuk membayar upah yang biasa diterima (upah proses) buruh selama 22 bulan.

Vide Putusan MA Nomor 127 K/PHI/2006 tanggal 22 Februari 2007 yang menguatkan Putusan Nomor O1/PHI.G/2006/PN.JKT.PST tanggal 27 Juli 2006 yang menghukum PT Garuda Indonesia untuk membayar upah yang biasa diterima oleh penggugat (Firdaus) sejak Februari 2004 sampai dengan putusan berkekuatan hukum tetap. Total selama 37 bulan, namun demikian kedua istilah tersebut memiliki makna yang sama. Intinya adalah kewajiban pengusaha untuk membayarkan upah kepada pekerja/buruh yang sedang menjalani proses PHK;

Kewajiban tersebut paralel dengan ketentuan:

Pasal 151 ayat (3) menyatakan, *“Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”*.

Pasal 152

- (1) *Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.*
- (2) *Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah diundangkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2).*
- (3) *Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.”*

Pasal 155 ayat (1) "*Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.*";

9. Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, maka perlu diperoleh suatu penafsiran yang pasti dan berkekuatan hukum dari Mahkamah Konstitusi terhadap pemberlakuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sehingga para pekerja yang memperoleh jaminan dan kepastian hukum terhadap perolehan hak-hak mereka dalam hal terjadinya perselisihan hubungan industrial mengenai perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja;
10. Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah konstitusional bersyarat dengan Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 sepanjang *frasa belum ditetapkan* ditafsirkan sampai berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*).

2. Surya Chandra, S.H., LL.M.

1. Ahli sependapat dengan keterangan ahli Prof. Dr. Anna Erliyana, S.H., M.H., yaitu secara hukum frasa atau kalimat di dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, terkait dengan selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja buruh harus melaksanakan segala kewajibannya. Artinya, dari pekerja harus tetap bekerja dan dari pengusaha harus tetap membayar upah atau hak-hak yang biasa diterima. Lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan dimaksud adalah Pengadilan Hubungan Industrial (Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial) yang sebelumnya diselesaikan oleh P4 (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan) di tingkat daerah dan di tingkat nasional yang memberikan anjuran atau putusan seperti PHK. Dengan demikian menurut ahli frasa 'belum ditetapkan' harus mengacu kepada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
2. Frasa 'belum ditetapkan' menjadi penting karena terkait dengan hak dan kewajiban dari para pihak, misalnya terjadi PHK, maka ketika salah satu pihak menolak terjadilah perselisihan/*dispute* yang kemudian akan dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI);
3. Dalam praktik terjadi hakim mengacu kepada Keputusan Menteri Tenaga Kerja

Nomor 150 Tahun 2000 yang mengatur secara tegas adanya upah selama *skorsing*, yang dibatasi enam bulan. Namun ada juga yang menyatakan sampai putusan PHI dikeluarkan dan ada juga yang menyatakan sampai putusan Mahkamah Agung, ketika proses kasasi terjadi. Oleh karena itu, menurut ahli, frasa 'belum ditetapkan' menimbulkan kerancuan penafsiran dari hakim, khususnya yang selama ini bertanggung jawab memeriksa kasus-kasus terkait perselisihan ketenagakerjaan, sehingga menurut ahli, frasa itu harus dipertegas dengan menggunakan preseden yang sudah ada saja yaitu ketika P4, P4D maupun P4 Pusat (P4P) ada, di mana upah proses itu sampai putusan yang *inkracht van gewijsde*;

4. Memperjelas tafsiran dari frasa 'belum ditetapkan' akan membantu hakim-hakim di pengadilan hubungan industrial sehingga mempunyai pilihan yang tegas.
5. Ahli juga mendukung keterangan juga yang tadi dikatakan oleh Prof. Dr. Anna Erliyana, S.H., M.H., yaitu untuk kepastian hukum, khususnya dari pihak pekerja yang secara sosiologis lemah walaupun secara hukum sama kedudukannya,
6. Pasal 155 ayat (2) dan ayat (3) UU 13/2003 memberikan perlindungan pekerja dari kemungkinan atau potensi arogansi pengusaha, khususnya ketika terjadi PHK secara melawan hukum (*unfair dismissal*). Penegasan dari Mahkamah Konstitusi menjadi penting karena praktiknya perselisihan hubungan industrial tidak dapat selesai dalam waktu 6 bulan. Dengan demikian frasa 'belum ditetapkan' ditafsirkan sampai berkekuatan hukum tetap merupakan satu *statement* yang wajar, yang sah, dan sudah merupakan praktik sehari-hari di dalam proses peradilan.

[2.3] Menimbang bahwa terhadap permohonan para Pemohon, Pemerintah menyampaikan keterangan lisan yang disampaikan dalam persidangan tanggal 27 Juli 2011 yang kemudian dilengkapi dengan keterangan tertulis yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 11 Agustus 2011, sebagai berikut:

I. POKOK PERMOHONAN PARA PEMOHON

1. Bahwa berdasarkan salinan permohonan dari Mahkamah Konstitusi Nomor 628.37/PAN.MK/VI/2011, para Pemohon mengajukan permohonan pengujian (*constitutional review*) ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-

- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan, *"Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya."*
 3. Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 berbunyi:
"(1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.
(2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan la yak dalam hubungan kerja."
 4. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak;
 5. Ketentuan di dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa apabila terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja yang oleh lembaga penyelesaian perselisihan belum ditetapkan, maka segala kewajiban baik pengusaha maupun pekerja harus tetap dilaksanakan sebagaimana mestinya;
 6. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 56 menyatakan, *"Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:*
a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
d. di tingkat pertaman dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan";
 7. Dengan adanya ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka dalam hal perselisihan pemutusan hubungan kerja, putusan lembaga perselisihan hubungan industrial berkekuatan hukum tetap apabila telah dilakukan upaya peradilan terakhir baik Kasasi ataupun Peninjauan Kembali di tingkat Mahkamah Agung;

II. TENTANG KEDUDUKAN HUKUM (*LEGAL STANDING*) PARA PEMOHON

Sesuai dengan ketentuan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011, menyatakan bahwa Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang, yaitu:

- a. perorangan warga negara Indonesia;
- 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;

Ketentuan di atas dipertegas dalam penjelasannya, bahwa yang dimaksud dengan “hak konstitusional” adalah hak-hak yang diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, maka terlebih dahulu harus menjelaskan dan membuktikan:

- a. kualifikasinya dalam permohonan *a quo* sebagaimana disebut dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011;
- b. hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dalam kualifikasi dimaksud yang dianggap telah dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang diuji;
- c. kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon sebagai akibat berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;

Lebih lanjut Mahkamah Konstitusi telah memberikan pengertian dan batasan kumulatif tentang kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang timbul karena berlakunya suatu Undang-Undang menurut Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (*vide* Putusan Nomor 006/PUU-III/2005 dan putusan-putusan berikutnya), harus memenuhi 5 (lima) syarat yaitu:

- a. adanya hak konstitusional Pemohon yang diberikan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. bahwa hak konstitusional Pemohon tersebut dianggap oleh Pemohon telah dirugikan oleh suatu Undang-Undang yang diuji;

- c. bahwa kerugian konstitusional Pemohon yang dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya 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;
- e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi;

Atas hal-hal tersebut di atas, kiranya perlu dipertanyakan kepentingan Pemohon apakah sudah tepat sebagai pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan atas berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Juga apakah terdapat kerugian konstitusional Pemohon yang dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi, dan apakah ada hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian dan berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan untuk diuji;

Atas hal-hal tersebut, Pemerintah meminta kepada Pemohon melalui Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi untuk menjelaskan dan membuktikan secara sah terlebih dahulu apakah benar Pemohon sebagai pihak yang hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan. Pemerintah berpendapat bahwa tidak terdapat hak dan/atau kewenangan konstitusional para Pemohon yang dirugikan atas berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan untuk diuji, karena itu kedudukan hukum (*legal standing*) para Pemohon dalam permohonan pengujian ini tidak memenuhi persyaratan sebagaimana tercantum dalam Pasal 51 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011, maupun berdasarkan putusan-putusan Mahkamah Konstitusi yang terdahulu;

Berdasarkan uraian tersebut di atas, terkait dengan kedudukan hukum (*legal standing*) para Pemohon, Pemerintah menyerahkan sepenuhnya kepada Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi untuk mempertimbangkan dan menilainya apakah para Pemohon memiliki kualifikasi sebagai pihak yang dirugikan hak-hak konstitusionalnya, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi

sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011;

III. PENJELASAN PEMERINTAH ATAS PERMOHONAN PENGUJIAN PASAL 155 AYAT (2) UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Terhadap permohonan pengujian ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pemerintah dapat menyampaikan penjelasan sebagai berikut:

1. Bahwa Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah mengatur dan mempunyai banyak dimensi serta keterkaitan. Dimana keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan, tenaga kerja sebelum, selama, dan sesudah bekerja, tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat;
2. Pada dasarnya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dimaksudkan terjadinya hubungan kerja yang kekal dan langgeng, dengan perkataan lain masing-masing pihak berupaya sekuat tenaga agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja;
3. Oleh karena itu pemutusan hubungan kerja adalah awal penderitaan pekerja dan keluarganya serta dapat berdampak terhadap kelangsungan proses produksi guna memenuhi kebutuhan masyarakat, maka pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja;
4. Dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh, dapat terjadi pemutusan hubungan kerja yang disebabkan adanya pelanggaran sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, yang ada kalanya sulit dihindari. Maka apabila pengusaha hendak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh, pengusaha yang bersangkutan diwajibkan untuk merundingkan maksud pemutusan hubungan kerja tersebut dengan serikat pekerja/serikat buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh atau langsung dengan pekerja/buruh yang bersangkutan apabila tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh;
5. Bahwa dalam perundingan penyelesaian pemutusan hubungan kerja antara

pengusaha dan pekerja/buruh apabila tidak mencapai kesepakatan, pengusaha hanya dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dengan perkataan lain, pengusaha tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh secara sepihak atau semena-mena;

6. Jika proses pemutusan hubungan kerja sebagaimana tersebut pada angka 5 di atas tidak dilalui, maka pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh menjadi batal demi hukum (*noel en void*);
7. Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat dilakukan melalui berbagai alternatif penyelesaian, dimulai dengan perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh, dan apabila tidak mencapai kesepakatan dalam perundingan bipartit, untuk penyelesaian selanjutnya dapat memilih melalui mediasi atau konsiliasi. Dalam hal salah satu pihak atau kedua belah pihak tidak dapat menerima hasil mediasi atau konsiliasi maka dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial dan bahkan hingga kasasi ke Mahkamah Agung. Ketentuan ini telah memberikan keleluasaan dan kesempatan kepada para pihak untuk menggunakan alternatif penyelesaian perselisihan yang tersedia, untuk mendapatkan penyelesaian secara cepat, tepat, adil, dan murah;
8. Perselisihan pemutusan hubungan kerja merupakan jenis perselisihan yang dapat ditempuh upaya Kasasi di Mahkamah Agung apabila salah satu pihak ada yang tidak puas atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial;
9. Selama proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya dalam arti pekerja/buruh tetap bekerja sehingga berhak memperoleh upah sebaliknya pengusaha wajib mempekerjakan dan memberi upah, sebagaimana diatur oleh ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan demikian hak pekerja/buruh wajib melaksanakan kewajibannya sebelum adanya putusan lembaga pengadilan hubungan industrial yang berkekuatan

hukum tetap;

10. Proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah menentukan secara rinci batasan waktu yang jelas dimasing-masing tahapan. Yaitu, pada proses perundingan bipartit selama 30 (tiga puluh) hari, proses mediasi atau konsiliasi selama 30 (tiga puluh) hari, proses Pengadilan Hubungan Industrial selama 50 (lima puluh) hari dan apabila Kasasi ke Mahkamah Agung, waktu yang dibutuhkan selama 30 (tiga puluh) hari. Sehingga dari keseluruhan proses tersebut diatas memerlukan waktu selama 140 (seratus empat puluh) hari.

Dari uraian tersebut di atas, menurut Pemerintah ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah memberikan kepastian hukum terhadap penyelesaian perselisihan hubungan kerja maupun jangka waktu upah proses;

Karena itu, menurut pemerintah yang terjadi pada diri para Pemohon tidak terkait dengan masalah konstiusionalitas berlakunya ketentuan yang dimohonkan untuk diuji, akan tetapi terkait dengan praktik pelaksanaan penyelesaian di lembaga peradilan (dari mulai peradilan hubungan industrial sampai Kasasi di Mahkamah Agung);

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, Pemerintah memohon kepada Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi yang memeriksa, mengadili, dan memutus permohonan pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar 1945, dapat memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menolak permohonan pengujian para Pemohon seluruhnya atau setidaknya menyatakan permohonan pengujian para Pemohon tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);
2. Menerima keterangan pemerintah secara keseluruhan;
3. Menyatakan ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan ketentuan Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

[2.4] Menimbang bahwa para Pemohon menyampaikan kesimpulan tertulis yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 16 Agustus 2011 yang pada pokoknya menyatakan tetap dengan pendiriannya. Pemerintah tidak menyampaikan kesimpulan;

[2.5] 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

[3.1] Menimbang bahwa pokok permohonan para Pemohon adalah pengujian frasa “*belum ditetapkan*” dalam Pasal 155 ayat (2) 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 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945);

[3.2] Menimbang bahwa sebelum mempertimbangkan pokok permohonan, Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Mahkamah) terlebih dahulu akan mempertimbangkan kewenangan Mahkamah untuk memeriksa, mengadili, dan memutus permohonan *a quo* dan kedudukan hukum (*legal standing*) para Pemohon;

Kewenangan Mahkamah

[3.3] Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 24C ayat (1) UUD 1945 dan 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 *juncto* 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), Mahkamah berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji Undang-Undang terhadap UUD 1945;

[3.4] Menimbang bahwa permohonan para Pemohon adalah menguji Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003 khususnya frasa “*belum ditetapkan*” terhadap UUD 1945, yang menjadi salah satu kewenangan Mahkamah, sehingga Mahkamah berwenang untuk memeriksa, mengadili, dan memutus permohonan *a quo*;

Kedudukan Hukum (*Legal Standing*) Pemohon

[3.5] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 51 ayat (1) UU MK beserta Penjelasan, 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 UUD 1945 harus menjelaskan dan membuktikan terlebih dahulu:

- a. kedudukannya sebagai Pemohon sebagaimana dimaksud 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;

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

- a. adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
- b. hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut oleh Pemohon dianggap dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;
- c. kerugian konstitusional tersebut harus bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidak-tidaknya potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
- d. adanya hubungan sebab-akibat (*causal verband*) antara kerugian dimaksud dan 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;

[3.7] Menimbang bahwa para Pemohon mendalilkan selaku perorangan warga negara Indonesia menganggap frasa "***belum ditetapkan***" dalam Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003 merugikan hak konstitusional para Pemohon yang ditentukan dalam Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945, yang menyatakan:

- "(1) *Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;*
- (2) *Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;"*

Dengan alasan-alasan yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa pemberlakuan Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003 khususnya frasa "**belum ditetapkan**" berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum yang adil sebagaimana yang ditentukan dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Hal tersebut disebabkan karena tidak adanya penafsiran yang jelas dan tegas mengenai klausula "**belum ditetapkan**", yang dalam praktiknya, implementasi dari unsur kata "**belum ditetapkan**" menimbulkan pertentangan apakah putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut hanya sebatas pada pengadilan tingkat pertama ataukah juga meliputi putusan pada tingkat selanjutnya yaitu kasasi dan peninjauan kembali di Mahkamah Agung?
2. Bahwa menurut para Pemohon frasa "**belum ditetapkan**" juga telah menimbulkan ketidakadilan terhadap salah satu pihak karena tidak mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sesuai Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, karena berdasarkan Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003 *juncto* Pasal 96 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356, selanjutnya disebut UU 2/2004), salah satu pihak yang dijamin haknya dalam putusan sela itu, yaitu para buruh dan pekerja, menjadi terabaikan hak asasi manusianya untuk mendapatkan penghidupan yang layak dan imbalan yang sesuai dengan kerjanya.
3. Bahwa berdasarkan hal tersebut di atas, para Pemohon memohon agar Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003 khususnya frasa "**belum ditetapkan**" *harus di tafsirkan, selama putusan pengadilan belum mempunyai kekuatan hukum tetap, kewajiban pekerja untuk bekerja dan kewajiban pengusaha untuk membayarkan upah adalah sampai suatu putusan berkekuatan hukum tetap, dengan kata lain seandainya terhadap putusan pengadilan hubungan Industrial, salah satu pihak mengajukan upaya hukum kasasi, maka baik pekerja maupun pengusaha tetap harus menjalankan hak dan kewajibannya;*

[3.8] Menimbang bahwa dengan mendasarkan pada Pasal 51 ayat (1) UU MK dan putusan-putusan Mahkamah mengenai kedudukan hukum (*legal standing*)

serta dikaitkan dengan kerugian yang dialami oleh para Pemohon, menurut Mahkamah:

- Para Pemohon mempunyai hak konstitusional yang diberikan oleh UUD 1945, khususnya Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2), dan para Pemohon menganggap hak konstitusional tersebut dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;
- Kerugian konstitusional para Pemohon bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya-tidaknya potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
- Terdapat hubungan sebab-akibat (*causal verband*) antara kerugian dimaksud dan berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian, serta ada kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian konstitusional seperti yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi;

Berdasarkan pertimbangan tersebut, Mahkamah berpendapat, para Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan *a quo*;

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

Pokok Permohonan

Pendapat Mahkamah

[3.10] Menimbang, setelah Mahkamah memeriksa dengan saksama permohonan para Pemohon, keterangan Pemerintah, keterangan ahli dari para Pemohon, serta bukti-bukti surat/tulisan yang diajukan oleh para Pemohon, sebagaimana termuat pada bagian Duduk Perkara, Mahkamah berpendapat sebagai berikut:

[3.10.1] Para Pemohon memohon pengujian konstitusional frasa “**belum ditetapkan**” dalam Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003 bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 dan menyatakan frasa “**belum ditetapkan**” konstitusional bersyarat sepanjang frasa “**belum ditetapkan**” ditafsirkan sampai berkekuatan hukum tetap;

[3.10.2] UU 13/2003 dan UU 2/2004 telah mengatur tentang mekanisme pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disebut PHK). Pasal 151 UU 13/2003 menegaskan bahwa pekerja dan pengusaha harus berusaha semaksimal mungkin menghindari PHK. Seandainya PHK tidak dapat dihindari, maka pekerja dan pengusaha harus berunding untuk mencari kesepakatan. Sekiranya pun perundingan tidak mencapai kesepakatan, maka PHK hanya dapat dilakukan setelah ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. PHK yang dilakukan tanpa persetujuan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjadi batal demi hukum [*vide* Pasal 155 ayat (1) UU 13/2003]. Selama masa lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial masih memeriksa proses PHK, pekerja dan pengusaha harus tetap melaksanakan tugas dan kewajibannya masing-masing sebagaimana diatur dalam Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003;

[3.10.3] Lahirnya UU 2/2004 merupakan amanat dari Pasal 136 ayat (2) UU 13/2003 yang menyatakan, *“Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang”*;

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 UU 2/2004, Perselisihan Hubungan Industrial meliputi: perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan. Mekanisme penyelesaian masing-masing perselisihan tersebut dilakukan secara bertahap yang dimulai dari perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan penyelesaian oleh Pengadilan Hubungan Industrial.

Ketika perselisihan diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 24 UU 2/2004, maka perselisihan tersebut dianggap belum final dan mengikat sampai putusan pengadilan memperoleh kekuatan hukum tetap. Apabila frasa **“belum ditetapkan”** dalam Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003 dikaitkan dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka terdapat potensi ketidakpastian hukum bagi para pihak tentang makna frasa **“belum ditetapkan”** dalam Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003. Apakah frasa **“belum ditetapkan”** adalah diartikan pada saat putusan dijatuhkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial ataukah pada saat putusan tersebut berkekuatan hukum

tetap? Pertanyaan ini muncul karena tidak semua putusan Pengadilan Hubungan Industrial langsung memperoleh kekuatan hukum tetap. Hanya putusan mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan yang langsung memperoleh kekuatan hukum tetap pada saat putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada tingkat pertama sedangkan perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat diajukan permohonan kasasi sehingga putusannya apabila dimohonkan kasasi baru memperoleh kekuatan hukum tetap setelah adanya putusan Mahkamah Agung [vide Pasal 56 *juncto* Pasal 109 dan Pasal 110 UU 2/2004];

[3.10.4] Bahwa Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 telah menentukan:

- “(1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan **kepastian hukum yang adil** serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;*
*(2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta **mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja**.”*

Berdasarkan ketentuan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 tersebut, menurut Mahkamah, perlu ada penafsiran yang pasti terkait frasa **“belum ditetapkan”** dalam Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003, agar terdapat kepastian hukum yang adil dalam pelaksanaan dari frasa **“belum ditetapkan” a quo**, sehingga para pihak dapat memperoleh jaminan dan kepastian hukum terhadap perolehan hak-hak mereka dalam hal terjadinya perselisihan hubungan industrial. Menurut Mahkamah, frasa **“belum ditetapkan”** dalam Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003 harus dimaknai putusan pengadilan yang memperoleh kekuatan hukum tetap karena putusan Pengadilan Hubungan Industrial ada yang dapat langsung memperoleh kekuatan hukum tetap pada tingkat pertama oleh Pengadilan Hubungan Industrial, yaitu putusan mengenai perselisihan kepentingan, putusan mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, serta putusan mengenai perselisihan hak dan PHK yang tidak dimohonkan kasasi. Adapun putusan mengenai perselisihan hak dan PHK yang dimohonkan kasasi harus menunggu putusan kasasi dari Mahkamah Agung terlebih dahulu baru memperoleh kekuatan hukum tetap;

[3.11] Menimbang bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan di atas Mahkamah berpendapat, permohonan para Pemohon tersebut terbukti dan beralasan menurut hukum;

4. KONKLUSI

Berdasarkan penilaian atas fakta dan hukum sebagaimana diuraikan di atas, Mahkamah berkesimpulan:

- [4.1]** Mahkamah berwenang memeriksa, mengadili, dan memutus permohonan *a quo*;
- [4.2]** Para Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan *a quo*;
- [4.3]** Pokok permohonan para Pemohon terbukti dan beralasan menurut hukum;

Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan 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 2011 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5226), serta 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,

Menyatakan:

1. Mengabulkan permohonan para Pemohon;
2. Frasa "**belum ditetapkan**" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap;

3. Frasa "**belum ditetapkan**" dalam Pasal 155 ayat (2) 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 belum berkekuatan hukum tetap;
4. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya;

Demikian diputuskan dalam Rapat Permusyawaratan Hakim yang dihadiri oleh sembilan Hakim Konstitusi yaitu Moh. Mahfud MD selaku Ketua merangkap Anggota, Achmad Sodiki, Anwar Usman, M. Akil Mochtar, Hamdan Zoelva, Ahmad Fadlil Sumadi, Harjono, Maria Farida Indrati, dan Muhammad Alim, masing-masing sebagai Anggota, pada hari Selasa tanggal enam bulan September tahun dua ribu sebelas, dan diucapkan dalam Sidang Pleno Mahkamah Konstitusi terbuka untuk umum pada hari Senin tanggal sembilan belas bulan September tahun dua ribu sebelas, oleh delapan Hakim Konstitusi yaitu Moh. Mahfud MD selaku Ketua merangkap Anggota, Achmad Sodiki, Anwar Usman, Hamdan Zoelva, Ahmad Fadlil Sumadi, Harjono, Maria Farida Indrati, dan Muhammad Alim, masing-masing sebagai Anggota, dengan didampingi oleh Cholidin Nasir sebagai Panitera Pengganti, serta dihadiri oleh para Pemohon/kuasanya, Pemerintah atau yang mewakili, serta Dewan Perwakilan Rakyat atau yang mewakili.

KETUA,

ttd.

Moh. Mahfud MD.

ANGGOTA-ANGGOTA,

ttd.

Achmad Sodiki

ttd.

Anwar Usman

ttd.

Hamdan Zoelva

ttd.

Ahmad Fadlil Sumadi

ttd.

Harjono

ttd.

Maria Farida Indrati

ttd.

Muhammad Alim

PANITERA PENGGANTI,

ttd.

Cholidin Nasir

**PUTUSAN
27/PUU-IX/2011**



**PUTUSAN
Nomor 27/PUU-IX/2011**

**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 permohonan Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang diajukan oleh:

[1.2] Nama : **DIDIK SUPRIJADI**
Tempat, tanggal lahir : Surabaya, 03 Desember 1972
Warga negara : Indonesia
Pekerjaan : Swasta
Alamat : Jalan Pandegiling II Nomor 7, RT 002, RW 007,
Kelurahan Tegalsari, Kecamatan Tegalsari,
Kota Surabaya, Provinsi Jawa Timur.

Dalam hal ini, bertindak atas nama Lembaga Swadaya Masyarakat Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik Indonesia (AP2ML), jabatan: Ketua Umum Dewan Pimpinan Pusat Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik (AP2ML) Indonesia;

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 30 April 2011, memberi kuasa kepada Dwi Hariyanti, S.H., Advokat dan Penasihat Hukum pada kantor Advokat dan Penasihat Hukum “Dwi Hariyanti, S.H., & Rekan”, beralamat di Jalan Karangrejo VIII Nomor 20 Surabaya, bertindak baik bersama-sama maupun sendiri-sendiri untuk dan atas nama pemberi kuasa;

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

[1.3] Membaca permohonan Pemohon;
Mendengar keterangan Pemohon;
Memeriksa bukti-bukti Pemohon;
Mendengar keterangan lisan para saksi Pemohon;
Mendengar keterangan Pemerintah;

Membaca keterangan tertulis Dewan Perwakilan Rakyat;
Membaca kesimpulan Pemohon.

2. DUDUK PERKARA

[2.1] Menimbang bahwa Pemohon mengajukan permohonan bertanggal 21 Maret 2011, yang diterima dan terdaftar di Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Kepaniteraan Mahkamah) pada hari Senin, tanggal 4 April 2011 berdasarkan Akta Penerimaan Berkas Permohonan Nomor 127/PAN.MK/2011 dan diregistrasi pada hari Senin tanggal 4 April 2011 dengan Nomor 27/PUU-IX/2011, yang telah diperbaiki dan diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal tanggal 11 Mei 2011, yang pada pokoknya menguraikan hal-hal sebagai berikut:

I. KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI

1. Bahwa Pasal 24C ayat (1) UUD 1945 menyatakan, “Mahkamah Konstitusi berwenang antara lain untuk mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar” dan hal tersebut ditegaskan kembali dalam Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi yang antara lain juga menyatakan bahwa Mahkamah berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar.
2. Bahwa Pasal 50 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi beserta penjelasannya menyatakan bahwa Undang-Undang yang dapat diuji adalah Undang-Undang yang diundangkan setelah perubahan pertama UUD 1945 yaitu setelah tanggal 19 Oktober 1999.

II. KEDUDUKAN HUKUM DAN KEPENTINGAN PEMOHON

1. Bahwa Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa yang dapat mengajukan permohonan pengujian Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusinya dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang, yang dapat berupa perorangan

warga negara Indonesia, kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang, badan hukum publik atau privat atau lembaga negara.

2. Bahwa menurut penjelasan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 yang dimaksud hak konstitusi adalah hak-hak yang diatur dalam UUD 1945.
3. Bahwa Pemohon adalah Ketua Umum Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik Indonesia (AP2ML) Provinsi Jawa Timur yang merupakan lembaga swadaya masyarakat yang berbadan hukum, yang tumbuh dan berkembang secara swadaya atas kehendak dan keinginan sendiri di tengah masyarakat, yang bergerak dan didirikan atas dasar kepedulian untuk memberikan perlindungan dan penegakan keadilan, hukum dan hak asasi manusia di Indonesia, khususnya bagi buruh/pekerja sebagai pihak yang lemah.
4. Bahwa Undang-Undang yang dimohonkan untuk diuji terhadap UUD 1945 adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (pekerja kontrak) dan Pasal 64 yang mengatur tentang penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya (*outsourcing*) yang memiliki dampak langsung dan tidak langsung kepada semua buruh/pekerja kontrak dan buruh/pekerja *outsourcing* yang ada di Indonesia dan sangat merugikan hak-hak konstitusionalnya yang diatur dalam UUD 1945, yaitu mengenai hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja dan hak atas kesejahteraan dan kemakmuran.
5. Bahwa berdasarkan ketentuan hukum dan argumentasi di atas, maka jelaslah bahwa Pemohon mempunyai kedudukan hukum dan dasar kepentingan untuk mengajukan permohonan pengujian Pasal 59 dan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945, karena mempunyai kepentingan secara langsung dan

akan menerima dampak secara langsung dari pelaksanaan Pasal 59 dan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

III. FAKTA HUKUM

1. Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum berdasarkan Pancasila untuk terciptanya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia adalah merupakan tujuan umum Bangsa Indonesia sebagaimana termuat di dalam Pembukaan UUD 1945.
2. Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sudah sejak awal berdirinya negara ini ditetapkan sebagai hak asasi manusia warga negara yang secara khusus telah dimuat di dalam UUD 1945 yang menjadi dasar konstitusional negara ini dan hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja juga ditetapkan sebagai hak asasi manusia warga negara yang secara khusus telah dimuat di dalam UUD 1945 yang menjadi dasar konstitusional negara ini.
3. Pemerintah selaku pelaksana utama konstitusi, berkewajiban melaksanakan amanat ini, dengan semaksimal mungkin mengusahakan agar warga negara Indonesia bisa sungguh mendapatkan pemenuhan hak asasi tersebut dan amanat ini berkaitan erat pula dengan tujuan umum bangsa Indonesia.
4. Industrialisasi dan pembangunan ekonomi salah satu strategi dari bangsa Indonesia untuk meningkatkan kesejahteraan rakyatnya dan industrialisasi sendiri akan menghasilkan manusia-manusia warga negara yang mencoba meraih kesejahteraannya dari situ yaitu mereka yang tidak punya apa-apa selain tenaganya untuk dijual guna mendapatkan upah untuk hidup. Mereka inilah yang disebut dengan buruh/pekerja dalam hal ini negara mau tidak mau harus terlibat dan bertanggung jawab terhadap soal perburuhan/ketenagakerjaan demi menjamin agar buruh/pekerja dapat terlindungi hak-haknya dalam bingkai konstitusi.
5. Warga negara umumnya dan buruh/pekerja khususnya harus mendapatkan hak konstitusional berupa penghidupan yang layak yang dapat

diperolehnya dari pekerjaan serta imbalan dan perlakuan yang adil dan layak yang harus diterima dalam hubungan kerja.

6. Dalam relasi perburuhan/ketenagakerjaan dan dalam hubungan kerja, buruh/pekerja senantiasa berada pada posisi yang lemah, karenanya sistem hukum perburuhan/ketenagakerjaan yang harus dibangun di negara ini adalah sistem hukum perburuhan/ketenagakerjaan yang melindungi (*protektif*) terhadap buruh/pekerja.
7. Dalam hal ini pemerintah harus dapat memainkan peran untuk menjamin perlindungan terhadap buruh/pekerja, dengan secara aktif terlibat dalam isu perburuhan/ketenagakerjaan dan melalui Undang-Undang Perburuhan/Ketenagakerjaan. Namun sayang, kenyataannya, kebijakan *legislasi* yang protektif terhadap buruh/pekerja tidak tercermin dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terutama Pasal 59 dan Pasal 64 bahkan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945.
8. Bahwa sudah berkali-kali ribuan aktivis buruh/pekerja, serikat buruh/pekerja, organisasi non pemerintah perburuhan dan aliansi-aliansi perburuhan di berbagai tempat di Indonesia melakukan aksi menolak adanya perjanjian kerja untuk waktu tertentu pekerja kontrak (pekerja kontrak) sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain (*outsourcing*) sebagaimana diatur dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

IV. ALASAN-ALASAN PERMOHONAN PENGUJIAN UNDANG-UNDANG

1. Penekanan terhadap efisiensi secara berlebihan untuk semata-mata meningkatkan investasi guna mendukung pembangunan ekonomi melalui kebijakan upah murah ini berakibat pada hilangnya keamanan kerja (*job security*) bagi buruh/pekerja Indonesia, karena sebagian besar buruh/pekerja tidak akan lagi menjadi buruh/pekerja tetap, tetapi menjadi buruh/pekerja kontrak yang akan berlangsung seumur hidupnya. Hal inilah yang oleh sebagian kalangan disebut sebagai satu bentuk perbudakan zaman modern.

2. Bahwa status sebagai buruh/pekerja kontrak ini pada kenyataannya berarti juga hilangnya hak-hak, tunjangan-tunjangan kerja, jaminan-jaminan kerja dan sosial yang biasanya dinikmati oleh mereka yang mempunyai status sebagai buruh/pekerja tetap, yang dengan demikian amat potensial menurunkan kualitas hidup dan kesejahteraan buruh/pekerja Indonesia dan karenanya buruh/pekerja merupakan bagian terbesar dari rakyat Indonesia, pada akhirnya juga akan menurunkan kualitas hidup dan kesejahteraan rakyat Indonesia pada umumnya.
3. Dalam hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain (*outsourcing*) sebagaimana juga diatur dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, buruh/pekerja dilihat semata-mata sebagai komoditas atau barang dagangan, di sebuah pasar tenaga kerja. Buruh/pekerja dibiarkan sendirian menghadapi ganasnya kekuatan pasar dan kekuatan modal, yang akhirnya akan timbul kesenjangan sosial yang semakin menganga antara yang kaya dan yang miskin dan tidak menutup kemungkinan kelak anak cucu kita akan menjadi budak di negeri sendiri dan diperbudak oleh bangsa sendiri dan ini jelas bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Dan Pasal 28D ayat (2) "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".
4. Dalam hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain sebagaimana juga diatur dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (*outsourcing*) buruh/pekerja ditempatkan sebagai faktor produksi semata, dengan begitu mudah dipekerjakan bila dibutuhkan dan diputus hubungan kerjanya ketika tidak dibutuhkan lagi. Dengan demikian komponen upah sebagai salah satu dari biaya-biaya (*cost*) bisa tetap ditekan seminimal mungkin. Inilah yang akan terjadi dengan dilegalkannya sistem kerja "pemborongan pekerjaan" (*outsourcing*), yang akan

menjadikan buruh/pekerja semata sebagai sapi perahan para pemilik modal dan ini adalah bertentangan dengan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan "*Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan*". Di dalam penjelasannya ditegaskan lagi bahwa ini artinya perekonomian kita berdasarkan pada demokrasi ekonomi, dimana produksi dikerjakan oleh semua, untuk semua dengan kemakmuran masyarakatlah yang diutamakan. Disinilah persis perbudakan modern dan *degradasi* nilai manusia, buruh/pekerja sebagai komoditas atau barang dagangan, akan terjadi secara resmi dan diresmikan melalui sebuah Undang-Undang. Kemakmuran masyarakat yang diamanatkan konstitusi pun akan menjadi kata-kata kosong atau merupakan hiasan kata mutiara saja.

5. Sistem *outsourcing*, konstruksi hukumnya yaitu adanya suatu perusahaan jasa pekerja merekrut calon pekerja untuk ditempatkan diperusahaan pengguna. Jadi disini diawali suatu hubungan hukum atau suatu perjanjian antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan perusahaan pengguna pekerja. Perusahaan penyedia jasa pekerja mengikatkan dirinya untuk menempatkan pekerja di perusahaan pengguna dan perusahaan pengguna mengikatkan dirinya untuk menggunakan pekerja tersebut. Berdasarkan perjanjian penempatan tenaga kerja, perusahaan penyedia jasa pekerja akan mendapatkan sejumlah uang dari pengguna. Untuk 100 orang misalnya Rp. 10.000.000, kemudian perusahaan penyedia jasa pekerja akan mengambil sekian persen, sisanya dibayarkan kepada pekerja yang bekerja di perusahaan pengguna. Jadi konstruksi hukum semacam ini merupakan perbudakan, karena pekerja-pekerja tersebut dijual kepada pengguna dengan jumlah uang. Hal ini merupakan perbudakan modern.
6. Di lain pihak *outsourcing* juga menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu jelas tidak menjamin adanya *job security*, tidak adanya kelangsungan pekerjaan karena seorang pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pasti tahu bahwa pada suatu saat hubungan kerja akan putus dan tidak akan bekerja lagi disitu, akibatnya pekerja akan mencari pekerjaan lain lagi. Sehingga kontinuitas pekerjaan menjadi persoalan bagi pekerja yang di *outsourcing* dengan Perjanjian

Kerja Waktu Tertentu. Kalau *job security* tidak terjamin, jelas bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yaitu hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak.

7. *Outsourcing* di dalam Pasal 64 menunjukkan adanya dua macam *outsourcing*, yaitu *outsourcing* mengenai pekerjaannya yang dilakukan oleh pemborong dan *outsourcing* mengenai pekerjaanya yang dilakukan oleh perusahaan jasa pekerja. *Outsourcing* yang pertama mengenai pekerjaan, konstruksi hukumnya yaitu ada main *contractor* yang mensubkan pekerjaan pada sub *contractor*. Sub *contractor* untuk melakukan pekerjaan yang di subkan oleh main *contractor* yang membutuhkan pekerja. Disitulah sub *contractor* merekrut pekerja untuk mengerjakan pekerjaan yang disubkan oleh *main contractor*. Sehingga ada hubungan kerja antara sub *contractor*nya dengan pekerjaanya.
8. Bahwa kalau dikaitkan dengan konstitusi, jelas hal ini memaksakan adanya hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerjaanya, yang sebenarnya tidak memenuhi unsur-unsur hubungan kerja yaitu adanya perintah, pekerjaan dan upah, maka menunjukkan bahwa pekerja hanya dianggap sebagai barang saja bukan sebagai subjek hukum.
9. Bahwa perbudakan terhadap *outsourcing* mutlak, karena di sini perusahaan penyedia jasa pekerja pada dasarnya menjual manusia kepada *user*. Dengan sejumlah uang akan mendapatkan keuntungan dengan menjual manusia.
10. Bahwa Pasal 59 dan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak sesuai dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945, karena manusia yang harus dilindungi adalah manusia yang seutuhnya. Bekerja seharusnya adalah untuk memberikan kehidupan yang selayaknya tetapi ketika itu pekerja hanya sebagai bagian produksi dan terutama dengan kontrak-kontrak yang dibuat, maka hanya sebagai salah satu bagian dari produksi, sehingga perlindungan sebagai manusia menjadi lemah.
11. Bahwa berdasarkan fakta-fakta alasan di atas, jelas bahwa permohonan ini disampaikan secara menyakinkan dan patut, karena berangkat dari keprihatinan nyata sebagian besar buruh/pekerja maupun, sehingga patut

kiranya Mahkamah berkenan melaksanakan haknya untuk melakukan pengujian Pasal 59 dan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945.

12. Bahwa karena Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ada kaitannya dengan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka dengan sendirinya Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945.

V. MATERI POKOK UJI MATERI

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59
Ayat (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 paling lama 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.
- Ayat (2): "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap".
- Ayat (3): "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui".
- Ayat (4): "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun".
- Ayat (5): "Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut, paling lama tujuh hari sebelum

perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan”.

Ayat (6): “Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari berakhirnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan satu kali dan paling lama dua tahun”.

Ayat (7): “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu”.

Ayat (8): “Hal-hal yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan keputusan menteri”.

2. Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan,

“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”.

3. Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

Ayat (1): “Penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis”.

Ayat (2): “Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan dan
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung”.

- Ayat (3): “Perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum”.
- Ayat (4): “Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.
- Ayat (5): “Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana diatur pada ayat (2) diatur lebih lanjut dengan keputusan menteri”.
- Ayat (6): “Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya”.
- Ayat (7): “Hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59”.
- Ayat (8): “Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada 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”.
- Ayat (9): “Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (7)”.
4. Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,
- Ayat (1): “Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi”.

Ayat (2): "Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- b. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
- c. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan
- d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang ini".

Ayat (3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki ijin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan".

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.

5. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyatakan,
"Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".
6. Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menyatakan,
"Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".
7. Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 menyatakan,

"Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan".

VI. PETITUM

Berdasarkan seluruh uraian dan alasan-alasan hukum serta didukung alat-alat bukti yang disampaikan ke Mahkamah Konstitusi, memohon kiranya Mahkamah Konstitusi berkenan memutuskan:

1. Menerima dan mengabulkan permohonan Pemohon untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pasal 59 dan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), Pasal 33 ayat (1) UUD 1945;
3. Menyatakan Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;
4. Menempatkan Putusan ini dalam Lembaran Berita Negara Republik Indonesia.

[2.2] Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalilnya, Pemohon telah mengajukan alat bukti tertulis yang diberi tanda dengan Bukti P-1 sampai dengan Bukti P-7, sebagai berikut:

1. Bukti P-1 : Fotokopi Akta Pendirian Perkumpulan Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik Indonesia (AP2ML) Provinsi Jawa Timur, oleh Notaris Bachtiar Hasan, SH, Nomor 3 tanggal 11 Juni 2010;
2. Bukti P-2 : Fotokopi Tanda Terima Gaji Karyawan PT Multi Artha Sejahtera Abadi Unit Baca Meter, tanggal 26 Mei 2010;
3. Bukti P-3 : Fotokopi Berita Acara Nomor 27/BA/SM/XI/2007, perihal Dasar penentuan denda baca meter, tanggal 19 November 2007;
4. Bukti P-4 : Fotokopi Kontrak Profesi Nomor ---/3.01.1/KPJ/KSU/I/2010, tanggal 6 Januari 2010 dan Surat Perjanjian Kerja Karyawan;
5. Bukti P-5 : Fotokopi Masa Kerja dan PHK Karyawan;
6. Bukti P-6 : Fotokopi Lelang atau Tender Pencatatan Meter Listrik

7. Bukti P-7 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
8. Bukti P-8 : Fotokopi beberapa surat pengalaman Pemohon.

Selain itu, Pemohon pada persidangan tanggal 6 Juli 2011, telah mengajukan 2 (dua) orang Saksi yang bernama **Moh. Fadlil Alwi** dan **Moh. Yunus Budi Santoso** yang menerangkan sebagai berikut:

1. Moh. Fadlil Alwi

- Bahwa pekerjaan saksi sebagai pembaca meteran yang dilakukan secara terus-menerus, dilakukan dalam waktu tertentu dan berkesinambungan;
- Bahwa saksi mantan pegawai PLN sebagai mengelola pembaca meter dan belum pernah menjadi karyawan *outsourcing*;
- Bahwa pegawai pembaca meteran dulunya memakai sistim kontrak dengan batas tertentu dari koperasi yang kemudian dilimpahkan ke pemborong lain.

2. Moh. Yunus Budi Santoso

- Bahwa saksi sebagai karyawan *outsourcing*;
- Bahwa saksi pada tahun 2000 pekerjaannya sebagai pembaca meteran di bawah koperasi PLN;
- Bahwa saksi dari tahun 2004 sampai tahun 2007 bekerja sebagai tenaga kontrak pembaca meteran dan sudah tiga kali pindah ke perusahaan lain dengan cara direkrut dan tanpa SK dengan gaji tetap, karena terjadi konflik, dinonaktifkan dengan tidak jelas dan tidak ada penjelasan dari manajemen;
- Bahwa saksi dari tahun 2007 sampai tahun 2009 telah pindah pekerjaan ke perusahaan lainnya dengan gaji turun;
- Bahwa UMR di Bangkalan Madura Rp. 850.000,-/bulan;
- Bahwa saksi mendapat gaji total Rp 1.300.000,00,- sedangkan gaji anggota lainnya bervariasi ada yang mendapatkan Rp. 625.000,- sampai dengan Rp. 975.000,- tergantung volume pekerjaannya;
- Bahwa saksi pada tahun 2004-2007 bekerja di PT. Data Energi Infomedia, tahun 2007-2009 bekerja di PT. Bukit Alam Barisani dan yang terakhir bekerja di PT. Berkah Abadi dengan gaji turun alasannya karena perusahaan tersebut mempunyai manajemen sendiri;
- Bahwa kalau bekerja melebihi tiga tahun akan jadi karyawan tetap.

[2.3] Menimbang bahwa pada persidangan tanggal 6 Juli 2011 telah didengar *opening statement* Pemerintah yang menerangkan sebagai berikut:

Berkaitan dengan kedudukan hukum (*legal standing*) Pemohon, Pemerintah menyerahkan sepenuhnya kepada Ketua Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi untuk mempertimbangkan dan menilainya, apakah Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*), atau tidak atas berlakunya Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut, sebagaimana yang ditentukan oleh Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi maupun berdasarkan putusan-putusan Mahkamah Konstitusi terdahulu, dalam hal ini Putusan Nomor 006/PUU-III/2005 dan Putusan Nomor 11/PUU-V/2007.

Bahwa peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah mengatur dan mempunyai banyak dimensi serta keterkaitan, dimana keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja sebelum, selama, dan sesudah bekerja, tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain, yang umum dikenal dengan *outsourcing*, sebagaimana diatur dalam Pasal 59 serta Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah dalam rangka memberikan kesempatan bagi seluruh warga negara Indonesia untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, juga dalam rangka memberikan perlakuan yang adil dan layak bagi semua warga negara dalam hubungan kerja guna mendapatkan imbalan yang setimpal dengan pekerjaan yang dilaksanakannya.

Sehingga dengan diterapkannya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain atau *outsourcing* adalah bagi pekerja *outsourcing* akan menggunakan seluruh kemampuannya dalam bekerja. Dengan adanya *outsourcing*, maka mereka akan mendapatkan suatu keterampilan yang belum mereka miliki sebelumnya. Dan jika telah memiliki kemampuan tersebut, maka pekerja akan menambah kemampuan mereka dengan bekerja di *outsourcing*. Pekerjaan tersebut akan menjadi lebih

bermanfaat, jika pekerjaanya mampu menangkap ilmu yang mereka dapat dari perusahaan penerima.

Kemudian, mereka mengembangkan keterampilan tersebut untuk menambah daya saing dalam meraih lapangan pekerjaan. Sebelum mendapatkan pekerjaan tetap, dengan adanya *outsourcing* akan membantu tenaga kerja yang belum bekerja untuk disalurkan kepada perusahaan-perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja dari perusahaan *outsourcing* tersebut. Selain hal tersebut, Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan yang sudah mengatur jenis dan sifat pekerjaan yang akan selesai dalam waktu tertentu, serta segala aturan-aturan dalam menerapkan sebuah pekerjaan untuk waktu tertentu, dan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Terhadap anggapan Pemohon yang menyatakan Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menimbulkan kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon menurut Pemerintah adalah tidak benar.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, Pemerintah memohon kepada Majelis Mahkamah Konstitusi yang mengadili dapat memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menolak permohonan pengujian Pemohon seluruhnya atau setidaknya menyatakan permohonan pengujian Pemohon tidak dapat diterima.
2. Menerima keterangan Pemerintah secara keseluruhan.
3. Menyatakan ketentuan Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan ketentuan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

[2.4] Menimbang bahwa pada tanggal 22 Juli 2011 Kepaniteraan telah menerima keterangan tertulis Pemerintah yang pada pokoknya sebagai berikut:

I. Pokok Permohonan

1. Bahwa berdasarkan salinan permohonan dari Mahkamah Konstitusi Nomor 547.27/PAN.MK/V/2011, para Pemohon mengajukan permohonan pengujian (*constitutional review*) ketentuan Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65

dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945;

2. Bahwa menurut Pemohon ketentuan Pasal 59 dan Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang pada intinya mengatur tentang penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain (*outsourcing*), maka buruh/pekerja dilihat semata mata sebagai komoditas atau barang dagangan disebuah pasar tenaga kerja, selain itu buruh/pekerja ditempatkan sebagai faktor produksi semata, dengan begitu mudah dipekerjakan bila dibutuhkan dan diputus hubungan kerjanya ketika tidak dibutuhkan lagi, yang pada gilirannya komponen upah dapat ditekan seminimal mungkin;
3. Bahwa *outsourcing* adalah suatu bentuk pemaksaan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerjanya, yang sebenarnya tidak memenuhi unsur-unsur hubungan kerja yaitu adanya perintah, pekerjaan dan upah, maka hal ini menunjukkan bahwa pekerja hanya dianggap sebagai barang saja bukan sebagai subjek hukum;
4. Karena itu menurut Pemohon, Pasal 59 dan Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang dengan sendirinya juga terkait dengan ketentuan Pasal 65 dan Pasal 66, dianggap bertentangan dengan ketentuan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945.

II. Tentang Kedudukan Hukum (*legal standing*) Pemohon

Sesuai dengan ketentuan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, menyatakan bahwa Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang, yaitu:

- a. perorangan warga negara Indonesia;
- 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.

Ketentuan di atas dipertegas dalam penjelasannya, bahwa yang dimaksud dengan "hak konstitusional" adalah hak-hak yang diatur dalam UUD 1945, maka terlebih dahulu harus menjelaskan dan membuktikan:

- a. Kualifikasinya dalam permohonan *a quo* sebagaimana disebut dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi;
- b. Hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dalam kualifikasi dimaksud yang dianggap telah dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang diuji;
- c. Kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon sebagai akibat berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian.

Lebih lanjut Mahkamah Konstitusi telah memberikan pengertian dan batasan kumulatif tentang kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang timbul karena berlakunya suatu Undang-Undang menurut Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (*vide* putusan Nomor 006/PUU-III/2005 dan putusan-putusan berikutnya), harus memenuhi 5 (lima) syarat yaitu:

- a. adanya hak konstitusional Pemohon yang diberikan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. hak konstitusional Pemohon 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 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;
- e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi.

Atas hal-hal tersebut di atas, kiranya perlu dipertanyakan kepentingan Pemohon apakah sudah tepat sebagai pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan atas berlakunya ketentuan Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Juga apakah terdapat kerugian konstitusional Pemohon yang dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya bersifat potensial

yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi, dan apakah ada hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian dan berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan untuk diuji.

Anggapan Pemohon yang menyatakan bahwa ketentuan yang dimohonkan untuk diuji tersebut di atas telah menimbulkan kekhawatiran, kecemasan terhadap Pemohon dalam rangka memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak yang pada gilirannya dapat menimbulkan kesenjangan sosial bagi Pemohon, yang berdampak pada pertumbuhan perekonomian yang berdasarkan atas asas kekeluargaan. Menurut Pemerintah adalah tidak tepat dan hanya berdasarkan asumsi-asumsi semata yang berlebihan, karena pada kenyataannya pekerja/buruh dalam melakukan hubungan kerja didasari oleh kesepakatan bersama yang dilakukan secara sukarela berdasarkan perjanjian keperdataan. Apabila dalam perjanjian keperdataan tersebut terdapat satu peristiwa hukum berupa mengingkari atau wanprestasi, maka penyelesaiannya melalui lembaga peradilan yang tersedia.

Menurut Pemerintah ketentuan yang dimohonkan untuk diuji adalah merupakan rangkaian aturan yang mendasari mekanisme penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya (dikenal dengari istilah *outsourcing*), sehingga jika ketentuan yang dimohon untuk diuji tersebut dikabulkan, maka justru akan menimbulkan kerugian konstitusionalitas terhadap seluruh pekerja/buruh termasuk Pemohon itu sendiri.

Atas hal-hal tersebut, Pemerintah meminta kepada Pemohon melalui Ketua Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi untuk menjelaskan dan membuktikan secara sah terlebih dahulu apakah benar Pemohon sebagai pihak yang hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan. Pemerintah berpendapat bahwa tidak terdapat hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang dirugikan atas berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan untuk diuji, karena itu kedudukan hukum (*legal standing*) Pemohon dalam permohonan pengujian ini tidak memenuhi persyaratan sebagaimana tercantum dalam Pasal 51 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi maupun berdasarkan putusan-putusan Mahkamah Konstitusi yang terdahulu.

Karena itu, menurut Pemerintah adalah tepat dan sudah sepatutnyalah jika Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi secara bijaksana menyatakan permohonan Pemohon tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).

Namun demikian, apabila Ketua/Hakim Mahkamah Konstitusi berpendapat lain, berikut disampaikan penjelasan Pemerintah atas permohonan *a quo*, sebagai berikut:

III. Penjelasan Pemerintah Atas Permohonan Pengujian Ketentuan Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Sehubungan permohonan pengujian ketentuan Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan:

Pasal 59 ayat (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 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”.

Pasal 59 ayat (2)

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap”.

Ayat (3)

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui”.

Ayat (4)

“Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun”

Ayat (5)

“Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan”.

Ayat (6)

“Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun”.

Ayat (7)

“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”.

Ayat (8)

“Hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri”.

Pasal 64:

“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”.

Pasal 65:

(1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

(2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;

- b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- (3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
- (4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (5) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
- (6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
- (7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
- (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.
- (9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).

Pasal 66:

- (1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

(2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- b. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
- c. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
- d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang

(3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

(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.

Ketentuan pasal tersebut di atas dianggap bertentangan dengan ketentuan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan:

Pasal 27 ayat (2) UUD 1945:

"Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

Pasal 28D ayat (2) UUD 1945:

"Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".

Pasal 33 ayat (1) UUD 1945:

"Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan".

Terhadap materi muatan norma yang dimohonkan diuji oleh Pemohon, Pemerintah dapat menjelaskan hal-hal sebagai berikut:

1. Terhadap ketentuan Pasal 59 Pemerintah dapat menjelaskan hal-hal sebagai berikut:

a. bahwa peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah mengatur dan mempunyai banyak dimensi serta keterkaitan. Di mana keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja sebelum, selama dan sesudah bekerja, tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat;

b. bahwa ketentuan yang dimohon untuk diuji tersebut juga terkait erat dengan masalah hubungan kerja, yaitu hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur upah, perintah dan pekerjaan, karena itu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha, maka di dalamnya akan memuat syarat-syarat kerja maupun hak dan kewajiban para pihak. Syarat perjanjian kerja antara para pihak yang dibuat oleh pekerja/buruh tunduk pada ketentuan Pasal 1320 KUHPerduta dengan segala konsekuensinya, yang dipertegas dalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

c. bahwa terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), pengaturannya telah secara jelas dan tegas diatur dalam ketentuan pasal yang dimohonkan untuk diujikan tersebut, dengan syarat-syarat yang ketat yaitu:

- pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Dari uraian tersebut di atas, menurut Pemerintah, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara pekerja/buruh dengan pengusaha, jika dalam implementasinya sesuai dengan ketentuan tersebut di atas, maka dapat dipastikan kekhawatiran

Pemohon tidak akan terjadi. Dengan perkataan lain menurut Pemerintah apa yang dialami oleh Pemohon dengan pihak perusahaan tempat Pemohon bekerja semata-mata terkait dengan praktik hubungan kerja dan bukan masalah konstitusionalitas norma ketentuan Pasal 59 Undang-Undang *a quo* tersebut.

Pemerintah dapat menyampaikan bahwa karakteristik dan sifat suatu pekerjaan ada yang bersifat *continue* dan ada yang bersifat temporer, sehingga hubungan kerjapun ada yang bersifat tetap (PKWTT) dan ada yang bersifat sementara (PKWT), karenanya terhadap keduanya tidak dapat saling menghilangkan dan tidak dapat dipersamakan satu dengan lainnya, sehingga menurut Pemerintah apabila anggapan Pemohon tersebut dianggap benar adanya, *quod non*, dan permohonannya dikabulkan oleh Mahkamah Konstitusi, maka menurut Pemerintah dapat menimbulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Mengaburkan sistem hubungan kerja yang selama ini telah dikenal dan berjalan sesuai dengan karakteristik dan sifat pekerjaan (pekerjaan yang bersifat permanen dan pekerjaan yang bersifat temporer).
2. Dapat mengganggu iklim dunia usaha dan investasi khususnya usaha mikro, kecil dan menengah, karena pada umumnya jenis usaha ini sifatnya musiman dan jangka pendek.

Dari uraian tersebut di atas menurut Pemerintah, ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan telah sejalan dengan amanat konstitusi khususnya yang terkait dengan hak setiap orang untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, karena itu ketentuan *a quo* tidak bertentangan dengan ketentuan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945, juga tidak merugikan hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon.

2. Terhadap ketentuan Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 Undang-Undang *a quo*, Pemerintah dapat menjelaskan hal-hal sebagai berikut:

Bahwa terhadap materi pengujian ketentuan Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan, telah diperiksa, diadili, dan diputus oleh Mahkamah Konstitusi dengan amar putusan menolak permohonan para Pemohon (*vide* Putusan Nomor 012/PUU-I/2003, atas permohonan pengujian yang diajukan oleh Saepul Tavip, dan kawan-kawan).

Sesuai ketentuan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, bahwa terhadap materi muatan, bagian pasal, maupun ayat

Undang-Undang yang pernah dimohonkan untuk diuji tidak dapat diajukan permohonan kembali (*ne bis in idem*), walaupun sebagaimana ditentukan dalam ketentuan Pasal 42 Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 6 Tahun 2005 tentang Pedoman Beracara Dalam Pengujian Undang-Undang, yang menyatakan bahwa terhadap materi muatan norma yang pernah dimohonkan untuk diuji dapat dimohonkan pengujian kembali, asalkan permohonannya menggunakan pasal-pasal dalam UUD 1945 yang berbeda dengan permohonan sebelumnya.

Menurut Pemerintah, permohonan pengujian yang dimohonkan oleh Pemohon saat ini (Didik Suprijadi), seolah-olah menggunakan batu uji yang berbeda dengan permohonan terdahulu, namun demikian pada dasarnya memiliki kesamaan maksud dan tujuan, atau dengan perkataan lain, Pemohon saat ini berpendapat seolah-olah berbeda dan asal berbeda (*vide* Pertimbangan dan Pendapat Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 012/PUU-I/2003).

IV. Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, Pemerintah memohon kepada Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi yang memeriksa, mengadili, dan memutus permohonan pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945, memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menyatakan Pemohon tidak mempunyai kedudukan hukum (*legal standing*);
2. Menolak permohonan pengujian Pemohon atau setidaknya tidaknya menyatakan permohonan Pemohon tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);
3. Menerima keterangan Pemerintah secara keseluruhan;
4. Menyatakan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan ketentuan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945.
5. Menyatakan Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak dapat dimohonkan pengujian kembali (*ne bis in idem*)

[2.5] Menimbang bahwa pada tanggal 1 November 2011 Kepaniteraan telah menerima keterangan tertulis Dewan Perwakilan Rakyat yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Kedudukan Hukum (*Legal Standing*) Para Pemohon.

Sesuai dengan Ketentuan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut UU Mahkamah Konstitusi), menyatakan bahwa Pemohon adalah pihak yang menganggap hak/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang, yaitu:

- a. perorangan warga negara Indonesia;
- 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.

Ketentuan tersebut dipertegas dalam penjelasannya, bahwa yang dimaksud dengan hak konstitusional adalah hak-hak yang diatur dalam UUD 1945.

Penjelasan Pasal 51 ayat (1) ini menyatakan, bahwa hanya hak-hak yang secara eksplisit diatur dalam UUD 1945 saja yang termasuk "hak konstitusional".

Oleh karena itu, menurut UU Mahkamah Konstitusi, agar seseorang atau suatu pihak dapat diterima sebagai pihak Pemohon yang memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) dalam permohonan pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945, maka terlebih dahulu harus menjelaskan dan membuktikan:

- a. adanya hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya sebagaimana dimaksud "Pasal 51 ayat (1) dan Penjelasan UU Mahkamah Konstitusi" yang dianggapnya telah dirugikan oleh berlakunya suatu Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;
- b. kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon sebagai akibat dari berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian.

Bahwa mengenai batasan-batasan tentang kerugian konstitusional, Mahkamah Konstitusi telah memberikan pengertian dan batasan tentang kerugian konstitusional yang timbul karena berlakunya suatu Undang-Undang berdasarkan Pasal 51 ayat (1) UU Mahkamah Konstitusi, harus memenuhi 5 (lima) syarat (*vide*

Putusan Perkara Nomor 006/PUU-III/2005 dan Putusan Perkara Nomor 011/PUU-V/2007), yaitu sebagai berikut:

- a. adanya hak konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
- b. hak konstitusional Pemohon 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 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;
- e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi.

Apabila kelima syarat tersebut tidak dipenuhi oleh Pemohon dalam mengajukan pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945, maka Pemohon tidak memiliki kualifikasi kedudukan hukum (*legal standing*) sebagai pihak Pemohon;

DPR berpendapat meskipun sebagai subjek hukum perorangan warga negara Indonesia, para Pemohon memiliki kualifikasi sebagaimana diatur dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK, namun demikian menurut DPR tidak ada kerugian konstitusional para Pemohon atau kerugian yang bersifat potensial akan terjadi dengan berlakunya Pasal 59 dan Pasal 64 UU Ketenagakerjaan. Para Pemohon tidak menguraikan secara spesifik (khusus) dan aktual mengenai kerugian konstitusional akibat pemberlakuan pasal *a quo* UU Ketenagakerjaan.

Dengan demikian, DPR berpandangan bahwa ketentuan Pasal 59 dan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menghambat dan merugikan hak konstitusional para Pemohon sebagaimana dijamin Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), Pasal 33 ayat (1) UUD 1945. Oleh karena itu menurut DPR, para Pemohon dalam permohonan *a quo* tidak memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) sebagaimana disyaratkan Pasal 51 ayat (1) UU Mahkamah Konstitusi dan Putusan Mahkamah Konstitusi dalam Perkara Nomor 006/PUU-III/2005 dan Perkara Nomor 011/PUU-V/2007 terdahulu.

Namun jika Mahkamah Konstitusi berpendapat lain, berikut ini disampaikan keterangan DPR mengenai materi pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945.

2. Pengujian materiil atas Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Terhadap hal-hal yang dikemukakan para Pemohon tersebut, DPR memberi keterangan sebagai berikut:

1. Ketentuan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 dari sudut konstitusi memberikan hak kepada tiap-tiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Untuk mewujudkan amanat pasal-pasal *a quo* diperlukan adanya pembangunan di bidang ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional;
2. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dan keterkaitan antara berbagai pihak yaitu pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Untuk itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif tentang ketenagakerjaan yang diantaranya mengatur tentang perlindungan pekerja/buruh termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh. Hal itulah yang menjadi pengaturan di dalam UU Ketenagakerjaan.
3. UU Ketenagakerjaan mengatur tentang kegiatan yang bersifat pokok yaitu yang berhubungan langsung dengan proses produksi dan kegiatan jasa penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, buruh/pekerja *outsourcing* tidak boleh digunakan oleh perusahaan. Adapun untuk kegiatan jasa penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, perusahaan dapat mempekerjakan buruh/pekerja *outsourcing* melalui perusahaan penyedia jasa. Dengan demikian hubungan kerja antara buruh/pekerja *outsourcing* adalah dengan perusahaan penyedia jasa. sehingga perlindungan, upah dan kesejahteraan buruh/pekerja *outsourcing* merupakan tanggung jawab perusahaan penyedia jasa;
4. UU Ketenagakerjaan juga mengatur jenis-jenis pekerjaan tertentu yang hanya dapat dikerjakan oleh pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Sesungguhnya Pasal 59 UU Ketenagakerjaan telah memberikan pembatasan yang sangat tegas mengenai pekerjaan tertentu yang hanya dapat dikerjakan oleh pekerja dengan sistem perjanjian kerja 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"
5. Untuk memberikan perlindungan kepada pekerja, Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan melarang secara tegas untuk mempekerjakan pekerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu terhadap jenis pekerjaan yang sifatnya tetap dan merupakan bagian dari pokok kegiatan perusahaan. Selain itu, terdapat juga pembatasan waktu bahwa perjanjian kerja waktu tertentu paling lama 3 (tiga) tahun. Apabila kedua hal tersebut dilanggar maka demi hukum perjanjian kerja waktu tertentu, menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Dan jika terdapat pelanggaran terhadap ketentuan tersebut seperti yang dialami oleh para Pemohon, maka hal tersebut merupakan permasalahan penerapan norma bukan persoalan konstitusionalitas norma;
6. Hubungan kerja antara buruh/pekerja dengan perusahaan pemberi kerja yang melaksanakan pekerjaan tertentu, sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang *a quo*, mendapat perlindungan kerja dan syarat-syarat yang sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Demikian juga halnya dengan hubungan kerja antara buruh/pekerja *outsourcing* dengan perusahaan penyedia jasa yang melaksanakan pekerjaan, sebagaimana diatur dalam Pasal 64 Undang-Undang *a quo* mendapat perlindungan kerja dan syarat-syarat yang sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu, terlepas dari jangka waktu tertentu yang mungkin menjadi syarat perjanjian kerja, perlindungan hak-hak buruh dilakukan sesuai dengan aturan hukum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga tidak cukup alasan terjadi *modern slavery* (sistem perbudakan modern) dalam proses produksi, sebagaimana didalilkan oleh para Pemohon;
7. Mengingat materi muatan Pasal 59 dan Pasal 64 pernah dimohonkan pengujian dengan Register Perkara Nomor 12/PUU-I/2003, berdasarkan Pasal 60

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi terhadap materi muatan ayat, pasal dan/atau bagian dalam Undang-Undang yang telah diuji tidak dapat dimohonkan pengujian kembali (*ne bis in idem*);

8. Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa jika ditinjau dari jangka waktu perjanjian kerja dapat dibagi menjadi 2 jenis, yaitu perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu dan perjanjian kerja yang tidak dibatasi oleh jangka waktu tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu lazimnya disebut pekerja kontrak. Berdasarkan Pasal 59 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d, serta ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5), ayat (6), ayat (7) dan ayat (8) Undang-Undang *a quo*, kesepakatan yang dibuat untuk perjanjian kerja waktu tertentu adalah hanya untuk pekerjaan yang mempunyai sifat, jenis dan kegiatan akan selesai dalam waktu tertentu;
9. Bahwa pekerjaan para Pemohon sebagai pembaca meter listrik, menurut DPR dapat dikategorikan sebagai pekerjaan waktu tertentu, yaitu pekerjaan yang sekali selesai yang dilakukan sekali tiap bulan.

Berdasarkan uraian tersebut, DPR berpendapat bahwa ketentuan Pasal 59 dan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan ketentuan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), Pasal 33 ayat (1) UUD 1945.

Keterangan DPR sampaikan untuk menjadi bahan pertimbangan bagi Mahkamah Konstitusi untuk memeriksa, memutus dan mengadili perkara *a quo* dan dapat memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menyatakan Pasal 59 dan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), Pasal 33 ayat (1) UUD 1945.
2. Menyatakan Pasal 59 dan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tetap memiliki kekuatan hukum mengikat

[2.6] Menimbang bahwa Pemohon telah menyampaikan kesimpulan tertulis yang diterima di Kepaniteraan pada tanggal 20 Juli 2011 yang pada pokoknya tetap pada dalilnya;

[2.7] Menimbang bahwa untuk mempersingkat uraian dalam putusan ini, segala hal-hal yang terjadi di persidangan merujuk dalam berita acara

persidangan, dan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dengan Putusan ini;

3. PERTIMBANGAN HUKUM

[3.1] Menimbang bahwa maksud dan tujuan permohonan Pemohon adalah menguji Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 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 Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945);

[3.2] Menimbang bahwa sebelum mempertimbangkan pokok permohonan, Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Mahkamah) terlebih dahulu akan mempertimbangkan kewenangan Mahkamah untuk mengadili permohonan *a quo* dan kedudukan hukum (*legal standing*) Pemohon;

Kewenangan Mahkamah

[3.3] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 24C ayat (1) UUD 1945 dan Pasal 10 ayat (1) huruf a UU MK 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), serta Pasal 29 ayat (1) huruf a UU Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076), salah satu kewenangan konstitusional Mahkamah adalah mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar;

[3.4] Menimbang bahwa permohonan Pemohon adalah menguji Undang-Undang *in casu* Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 UU 13/2003

terhadap UUD 1945, yang menjadi salah satu kewenangan Mahkamah, sehingga Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*;

Kedudukan Hukum (*legal standing*) Pemohon

[3.5] Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU MK beserta Penjelasan, yang dapat mengajukan permohonan pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945 adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya 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 UUD 1945 harus menjelaskan dan membuktikan terlebih dahulu:

- a. kedudukannya sebagai Pemohon sebagaimana dimaksud Pasal 51 ayat (1) UU MK;
- b. adanya kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang diberikan oleh UUD 1945 yang diakibatkan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;

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

- a. adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
- b. hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut oleh Pemohon dianggap dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;

- c. kerugian hak dan/atau kewenangan 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 dan 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;

[3.7] Menimbang bahwa berdasarkan uraian sebagaimana tersebut pada paragraf **[3.5]** dan **[3.6]** di atas, selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan mengenai kedudukan hukum (*legal standing*) Pemohon dalam permohonan *a quo* sebagai berikut:

[3.8] Menimbang bahwa Pemohon adalah Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik Indonesia (AP2ML) Provinsi Jawa Timur, sebuah Lembaga Swadaya Masyarakat yang bergerak dan didirikan atas dasar kepedulian untuk memberikan perlindungan dan penegakan keadilan, hukum, dan hak asasi manusia di Indonesia, khususnya bagi buruh/pekerja. Dalam hal ini diwakili oleh Ketua Umum AP2ML, sehingga Pemohon dikualifikasikan sebagai badan hukum swasta sesuai dengan akte pendirian yang diajukan Pemohon dan kawan-kawan di hadapan Kantor Notaris Bactiar Hasan, SH (bukti P-1 yaitu Fotokopi Pendirian Perkumpulan Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik Indonesia (AP2ML) Provinsi Jawa Timur Nomor 3 beserta lampirannya);

Menurut Pemohon, penerapan Pasal 59 UU 13/2003 mengenai Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) dan Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 UU 13/2003 mengenai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya (pemborongan/*outsourcing*) menyebabkan para pekerja kontrak/*outsourcing*:

1. kehilangan jaminan atas kelangsungan kerja bagi buruh/pekerja (kontinuitas pekerjaan);
2. kehilangan hak-hak dan jaminan kerja yang dinikmati oleh para pekerja tetap;
3. kehilangan hak-hak yang seharusnya diterima pekerja sesuai dengan masa kerja pegawai karena ketidakjelasan penghitungan masa kerja.

Berdasarkan dalil-dalil permohonan tersebut, menurut Mahkamah, Pemohon adalah badan hukum privat yang dirugikan hak konstitusionalnya oleh adanya pasal-pasal Undang-Undang yang dimohonkan *a quo*, yaitu Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 UU 13/2003 yaitu hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana tercantum dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, dan hak atas kesejahteraan dan kemakmuran dalam Pasal 33 ayat (1) UUD 1945. Dengan demikian terdapat hubungan kausalitas antara kerugian konstitusional Pemohon dengan norma yang diuji, sehingga Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan *a quo*.

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

Pokok Permohonan

[3.10] Menimbang bahwa Pemohon mendalilkan buruh/pekerja kontrak yang dipekerjakan berdasarkan ketentuan Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 UU 13/2003, pada kenyataannya kehilangan hak-hak, tunjangan-tunjangan kerja, jaminan-jaminan kerja dan sosial sehingga menurunkan kualitas hidup dan kesejahteraan buruh/pekerja Indonesia. Hal itu, disebabkan karena hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Pasal 59 UU 13/2003 dan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain sebagaimana diatur dalam Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 UU 13/2003, buruh/pekerja ditempatkan sebagai faktor produksi semata, dengan begitu mudah dipekerjakan bila dibutuhkan dan diputus hubungannya ketika tidak dibutuhkan lagi. Bagi perusahaan pemberi kerja komponen upah sebagai salah satu dari biaya-biaya (*cost*) dapat tetap ditekan seminimal mungkin, tetapi pada sisi lain pekerja/buruh kehilangan jaminan kerja, termasuk jaminan kesehatan, masa kerja yang dikaitkan dengan upah serta jaminan pensiun dan hari tua. Buruh/pekerja hanya sebagai sapi perahan para pemilik modal. Menurut Pemohon hal itu menyebabkan hilangnya hak-hak, tunjangan-tunjangan kerja,

jaminan-jaminan kerja dan sosial yang biasanya dinikmati oleh mereka yang mempunyai status sebagai buruh/pekerja tetap, yang dengan demikian amat potensial menurunkan kualitas hidup dan kesejahteraan buruh/pekerja Indonesia, sehingga bertentangan dengan UUD 1945;

Bahwa untuk membuktikan dalilnya Pemohon mengajukan alat bukti tertulis dengan diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-8 dan pada persidangan tanggal 6 Juli 2011 telah menghadirkan saksi Pemohon yang bernama Moh. Fadlil Alwi dan Moh. Yunus Budi Santoso, yang selengkapanya termuat dalam Duduk Perkara, yang pada pokoknya menerangkan bahwa pekerjaan pembaca meteran yang dilakukan secara terus-menerus, dilakukan dalam waktu tertentu dan berkesinambungan yang dulunya memakai sistem kontrak (*outsourcing*), setelah pindah pekerjaan ke perusahaan lainnya pengalaman kerjanya tidak dihitung sehingga gajinya menjadi turun;

[3.11] Menimbang bahwa sehubungan dengan permohonan *a quo*, Pemerintah maupun DPR telah menyampaikan keterangan tertulis yang pada pokoknya bahwa hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja yang termuat dalam Pasal 59 UU 13/2003, tetap tunduk pada perjanjian kerja yaitu kesepakatan berdasarkan ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara yang harus dihormati para pihak. Di samping itu syarat-syarat PKWT adalah sudah ketat yaitu hanya mengenai:

- pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Menurut Pemerintah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara pekerja/buruh dengan pengusaha, jika dalam implementasinya sesuai dengan ketentuan tersebut di atas, semata-mata terkait dengan praktik hubungan kerja dan bukan masalah konstitusionalitas norma ketentuan Pasal 59 Undang-Undang *a quo*. Oleh karena itu tidak ada persoalan konstitusionalitas pada Pasal 59 Undang-Undang *a quo* yang dipersoalkan Pemohon;

Adapun mengenai pengujian Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang *a quo* telah diadili oleh Mahkamah Konstitusi dengan amar putusan menolak permohonan para Pemohon (*vide* Putusan Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004, atas permohonan pengujian yang diajukan oleh Saepul Tavip, dan kawan-kawan), sehingga menurut Pemerintah, Mahkamah tidak perlu mempertimbangkannya lagi.

Pendapat Mahkamah

[3.12] Menimbang bahwa setelah Mahkamah memeriksa dengan saksama permohonan Pemohon, keterangan Pemerintah, keterangan DPR, bukti-bukti yang diajukan oleh Pemohon, sebagaimana termuat pada bagian Duduk Perkara, persoalan konstitusional yang harus dipertimbangkan oleh Mahkamah dalam permohonan ini adalah: (1) Apakah hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan yang melaksanakan pemborongan pekerjaan berdasarkan PKWT yang memperoleh pekerjaan dari suatu perusahaan lain bertentangan dengan UUD 1945?; (2) Apakah hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan yang menyediakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT bertentangan dengan UUD 1945?;

[3.13] Menimbang bahwa Pemohon mendalilkan, norma yang mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Pasal 59 UU 13/2003 tidak memberikan jaminan kelanjutan kerja bagi pekerja/buruh, serta tidak memberikan jaminan atas hak-hak pekerja/buruh yang lainnya. Menurut Mahkamah, PKWT sebagaimana diatur dalam Pasal 59 UU 13/2003 adalah jenis perjanjian kerja yang dirancang untuk pekerjaan yang dimaksudkan hanya untuk waktu tertentu saja dan tidak berlangsung untuk selamanya, sehingga hubungan kerja antara buruh dan majikan akan berakhir begitu jangka waktu berakhir atau ketika pekerjaan telah selesai dikerjakan. Oleh karena itulah Pasal 59 UU 13/2003 menegaskan bahwa PKWT hanya dapat diterapkan untuk 4 jenis pekerjaan, yaitu: (i) pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, (ii) pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, (iii) pekerjaan yang bersifat musiman, (iv) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan, dan bersifat tidak tetap;

Dalam praktik, ada beberapa jenis pekerjaan yang termasuk kriteria disebut di atas dengan alasan efisiensi bagi suatu perusahaan dan keahlian suatu pekerjaan tertentu lebih baik diserahkan untuk dikerjakan oleh perusahaan/pihak lain, antara lain pekerjaan bangunan, buruh karet, penebang tebu (musiman), konsultan, ataupun kontraktor. Terhadap jenis pekerjaan yang demikian, bagi pekerja/buruh menghadapi resiko berakhir masa kerjanya, ketika pekerjaan tersebut telah selesai, dan harus mencari pekerjaan baru. Pada sisi lain, bagi pengusaha pemilik pekerjaan akan lebih efisien dan tidak membebani keuangan perusahaan apabila jenis pekerjaan demikian tidak dikerjakan sendiri dan diserahkan kepada pihak lain yang memiliki keahlian dan pengalaman di bidang tersebut, sehingga perusahaan hanya fokus pada jenis pekerjaan utamanya (*core business*). Bagi pengusaha atau perusahaan yang mendapatkan pekerjaan yang memenuhi kriteria tersebut dari perusahaan lain, juga menghadapi persoalan yang sama dalam hubungannya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya dalam jenis pekerjaan yang sifatnya sementara dan dalam waktu tertentu. Sehubungan dengan jenis pekerjaan yang demikian, wajar bagi pengusaha untuk membuat PKWT dengan pekerja/buruh, karena tidak mungkin bagi pengusaha untuk terus memperkerjakan pekerja/buruh tersebut dengan tetap membayar gajinya padahal pekerjaan sudah selesai dilaksanakan. Dalam kondisi yang demikian pekerja/buruh tentu sudah harus memahami jenis pekerjaan yang akan dikerjakannya dan menandatangani PKWT yang mengikat para pihak. Perjanjian yang demikian tunduk pada ketentuan Pasal 1320 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 pengadilan lain. Dengan demikian menurut Mahkamah Pasal 59 UU 13/2003 tidak bertentangan dengan UUD 1945;

[3.14] Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 UU 13/2003, suatu perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau melalui penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis dengan syarat-syarat tertentu. Dalam praktik, jenis pekerjaan demikian disebut “pekerjaan *outsourcing*”, dan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* disebut “perusahaan *outsourcing*” dan pekerja/buruh yang melaksanakan pekerjaan demikian disebut “pekerja *outsourcing*”. Berdasarkan UU 13/2003 *a quo* ada dua jenis pekerjaan *outsourcing* yaitu *outsourcing* sebagian pelaksanaan pekerjaan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan dan *outsourcing* penyediaan jasa pekerja/buruh sebagaimana permasalahan di atas. Pasal 65 Undang-Undang *a quo*, mengatur syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan *outsourcing* dan Pasal 66 Undang-Undang *a quo* mengatur *outsourcing* penyediaan jasa pekerja/buruh. Pekerjaan yang diserahkan dengan cara *outsourcing* menurut Pasal 65 Undang-Undang *a quo* harus memenuhi syarat: (i) dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama; (ii) dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan; (iii) merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan (iv) tidak menghambat proses produksi secara langsung. Suatu perusahaan hanya dapat menyerahkan pekerjaan yang demikian kepada perusahaan lain yang berbentuk badan hukum dan harus dilakukan secara tertulis. Untuk melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh, Pasal 65 ayat (4) Undang-Undang *a quo* menegaskan bahwa perlindungan dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan *outsourcing* sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan *outsourcing* dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya, baik berdasarkan PKWT apabila memenuhi persyaratan Pasal 59 Undang-Undang *a quo* maupun berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Jika syarat-syarat penyerahan sebagian pekerjaan tersebut tidak terpenuhi maka status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan

penerima pemborongan, demi hukum beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan;

Adapun penyerahan pekerjaan melalui penyediaan jasa pekerja/buruh (pekerja *outsourcing*) harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- (i) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (perusahaan *outsourcing*) tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
- (ii) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
 - b. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 UU 13/2003 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
 - c. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
 - d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang ini.
- (iii) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- (iv) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud point angka i dan angka ii huruf a, huruf b dan huruf d serta angka (iii) 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.

[3.15] Menimbang bahwa berdasarkan norma yang terkandung dalam Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang *a quo*, Mahkamah akan mempertimbangkan lebih lanjut adakah ketentuan-ketentuan tersebut mengakibatkan terancamnya hak setiap orang dan hak-hak pekerja yang dijamin oleh konstitusi dalam hal ini hak-hak pekerja *outsourcing* dilanggar sehingga bertentangan dengan UUD 1945, yaitu hak yang diberikan oleh UUD 1945 kepada setiap orang untuk bekerja dan mendapatkan imbalan serta perlakuan yang layak dalam hubungan kerja [vide Pasal 28D ayat (2) UUD 1945] dan hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan [vide Pasal 27 ayat (2) UUD 1945];

[3.16] Menimbang bahwa pasal-pasal tentang *outsourcing* pernah dimohonkan pengujian di Mahkamah Konstitusi dan telah diputus dengan Putusan Nomor 12/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004. Dalam putusan tersebut, Mahkamah memberi pertimbangan sebagai berikut, “Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan tersebut, maka dalam hal buruh dimaksud ternyata dipekerjakan untuk melaksanakan kegiatan pokok, tidak ada hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bukan merupakan bentuk usaha berbadan hukum, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Oleh karena itu, dengan memperhatikan keseimbangan yang perlu dalam perlindungan terhadap pengusaha, buruh/pekerja dan masyarakat secara selaras, dalil para Pemohon tidak cukup beralasan. Hubungan kerja antara buruh dengan perusahaan penyedia jasa yang melaksanakan pekerjaan pada perusahaan lain, sebagaimana diatur dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang *a quo*, mendapat perlindungan kerja dan syarat-syarat yang sama perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karenanya, terlepas dari jangka waktu tertentu yang mungkin menjadi syarat perjanjian kerja demikian dalam kesempatan yang tersedia maka perlindungan hak-hak buruh sesuai dengan aturan hukum dalam UU Ketenagakerjaan, tidak terbukti bahwa hal itu menyebabkan sistem *outsourcing* merupakan *modern slavery* dalam proses

produksi”;

[3.17] Menimbang bahwa posisi pekerja/buruh *outsourcing* dalam hubungannya dengan perusahaan *outsourcing*, baik perusahaan *outsourcing* yang melaksanakan sebagian pekerjaan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan maupun perusahaan *outsourcing* yang menyediakan jasa pekerja/buruh, menghadapi ketidakpastian kelanjutan kerja apabila hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan dilakukan berdasarkan PKWT. Apabila hubungan pemberian kerja antara perusahaan yang memberi kerja dengan perusahaan *outsourcing* atau perusahaan yang menyediakan jasa pekerja/buruh *outsourcing* habis karena masa kontraknya selesai, maka habis pula masa kerja pekerja/buruh *outsourcing*. Akibatnya, pekerja/buruh harus menghadapi resiko tidak mendapatkan pekerjaan selanjutnya karena pekerjaan borongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak lagi mendapat kontrak perpanjangan dari perusahaan pemberi kerja. Selain adanya ketidakpastian mengenai kelanjutan pekerjaan, pekerja/buruh akan mengalami ketidakpastian masa kerja yang telah dilaksanakan karena tidak diperhitungkan secara jelas akibat sering bergantinya perusahaan penyedia jasa *outsourcing*, sehingga berdampak pada hilangnya kesempatan pekerja *outsourcing* untuk memperoleh pendapatan dan tunjangan yang sesuai dengan masa kerja dan pengabdianya. Walaupun, sebagaimana telah dipertimbangkan dalam Putusan Nomor 12/PUU-I/2003, tanggal 28 Oktober 2004, terdapat perlindungan atas hak dan kepentingan pekerja/buruh dalam Undang-Undang *a quo* [*vide* Pasal 65 ayat (4) UU 13/2004], yang menyatakan bahwa “Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”, akan tetapi sebagaimana didalilkan oleh Pemohon maupun kenyataannya tidak ada jaminan bahwa perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja tersebut dilaksanakan. Dengan demikian, ketidakpastian nasib pekerja/buruh sehubungan dengan pekerjaan *outsourcing* tersebut, terjadi karena Undang-Undang *a quo* tidak memberi jaminan kepastian bagi pekerja/buruh *outsourcing* untuk bekerja dan mendapatkan imbalan

serta perlakuan yang layak dalam hubungan kerja dan tidak adanya jaminan bagi pekerja untuk mendapat hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, sehingga esensi utama dari hukum perburuhan *to protect the workers/laborers* terabaikan;

[3.18] Menimbang bahwa menurut Mahkamah, penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis atau melalui perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (perusahaan *outsourcing*) adalah kebijakan usaha yang wajar dari suatu perusahaan dalam rangka efisiensi usaha. Penyerahan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang demikian harus memenuhi syarat-syarat sebagaimana telah ditentukan dalam Pasal 65 dan Pasal 66 UU 13/2003. Namun demikian, Mahkamah perlu meneliti aspek konstitusionalitas hak-hak pekerja yang dilindungi oleh konstitusi dalam hubungan kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerja/buruh. Memperhatikan syarat-syarat dan prinsip *outsourcing* baik melalui perjanjian pemborongan pekerjaan maupun melalui perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, dapat berakibat hilangnya jaminan kepastian hukum yang adil bagi pekerja dan hilangnya hak setiap orang untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Hal itu terjadi, karena dengan berakhirnya pekerjaan pemborongan atau berakhirnya masa kontrak penyediaan pekerja/buruh maka dapat berakhir pula hubungan kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerja/buruh, sehingga pekerja/buruh kehilangan pekerjaan serta hak-hak lainnya yang seharusnya diperoleh. Menurut Mahkamah, pekerja/buruh yang melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan *outsourcing* tidak boleh kehilangan hak-haknya yang dilindungi oleh konstitusi. Untuk itu, Mahkamah harus memastikan bahwa hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan *outsourcing* yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* dilaksanakan dengan tetap menjamin perlindungan atas hak-hak pekerja/buruh, dan penggunaan model *outsourcing* tidak disalahgunakan oleh perusahaan hanya untuk kepentingan dan keuntungan perusahaan tanpa memperhatikan, bahkan mengorbankan, hak-hak pekerja/buruh. Jaminan dan perlindungan demikian tidak dapat dilaksanakan dengan baik hanya melalui perjanjian kerja yang mengikat antara perusahaan dengan pekerja/buruh

berdasarkan PKWT, karena posisi pekerja/buruh berada dalam posisi tawar yang lemah, akibat banyaknya pencari kerja atau *oversupply* tenaga kerja;

Berdasarkan pertimbangan tersebut, untuk menghindari perusahaan melakukan eksploitasi pekerja/buruh hanya untuk kepentingan keuntungan bisnis tanpa memperhatikan jaminan dan perlindungan atas hak-hak pekerja/buruh untuk mendapatkan pekerjaan dan upah yang layak, dan untuk meminimalisasi hilangnya hak-hak konstitusional para pekerja *outsourcing*, Mahkamah perlu menentukan perlindungan dan jaminan hak bagi pekerja/buruh. Dalam hal ini ada dua model yang dapat dilaksanakan untuk melindungi hak-hak pekerja/buruh. *Pertama*, dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* tidak berbentuk PKWT, melainkan berbentuk “perjanjian kerja waktu tidak tertentu”. *Kedua*, menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja/buruh (*Transfer of Undertaking Protection of Employment* atau TUPE) yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing*. Melalui model yang pertama tersebut, hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* adalah konstitusional sepanjang dilakukan berdasarkan “perjanjian kerja waktu tidak tertentu” secara tertulis. Model yang kedua diterapkan, dalam hal hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan yang melakukan pekerjaan *outsourcing* berdasarkan PKWT maka pekerja harus tetap mendapat perlindungan atas hak-haknya sebagai pekerja/buruh dengan menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja/buruh (*Transfer of Undertaking Protection of Employment* atau TUPE) yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing*. Dalam praktik, prinsip tersebut telah diterapkan dalam hukum ketenagakerjaan, yaitu dalam hal suatu perusahaan diambil alih oleh perusahaan lain. Untuk melindungi hak-hak para pekerja yang perusahaannya diambil alih oleh perusahaan lain, hak-hak dari pekerja/buruh dari perusahaan yang diambil alih tetap dilindungi. Pengalihan perlindungan pekerja/buruh diterapkan untuk melindungi para pekerja/buruh *outsourcing* dari kesewenang-wenangan pihak pemberi kerja/pengusaha. Dengan menerapkan prinsip pengalihan perlindungan, ketika perusahaan pemberi kerja tidak lagi memberikan pekerjaan borongan atau penyediaan jasa pekerja/buruh kepada

suatu perusahaan *outsourcing* yang lama dan memberikan pekerjaan tersebut kepada perusahaan *outsourcing* yang baru, maka selama pekerjaan yang diperintahkan untuk dikerjakan masih ada dan berlanjut, perusahaan penyedia jasa baru tersebut harus melanjutkan kontrak kerja yang telah ada sebelumnya, tanpa mengubah ketentuan yang ada dalam kontrak, tanpa persetujuan pihak-pihak yang berkepentingan, kecuali perubahan untuk meningkatkan keuntungan bagi pekerja/buruh karena bertambahnya pengalaman dan masa kerjanya. Aturan tersebut tidak saja memberikan kepastian akan kontinuitas pekerjaan para pekerja *outsourcing*, tetapi juga memberikan perlindungan terhadap aspek-aspek kesejahteraan lainnya, karena dalam aturan tersebut para pekerja *outsourcing* tidak diperlakukan sebagai pekerja baru. Masa kerja yang telah dilalui para pekerja *outsourcing* tersebut tetap dianggap ada dan diperhitungkan, sehingga pekerja *outsourcing* dapat menikmati hak-hak sebagai pekerja secara layak dan proporsional. Apabila pekerja *outsourcing* tersebut diberhentikan dengan alasan pergantian perusahaan pemberi jasa pekerja, maka para pekerja diberi kedudukan hukum untuk mengajukan gugatan berdasarkan hal itu kepada pengadilan hubungan industrial sebagai sengketa hak. Melalui prinsip pengalihan perlindungan tersebut, kehilangan atau terabaikannya hak-hak konstitusional pekerja *outsourcing* dapat dihindari.

Untuk menghindari perbedaan hak antara pekerja pada perusahaan pemberi kerja dengan pekerja *outsourcing* yang melakukan pekerjaan yang sama persis dengan pekerja pada perusahaan pemberi kerja, maka perusahaan pemberi kerja tersebut harus mengatur agar pekerja *outsourcing* tersebut menerima *fair benefits and welfare* tanpa didiskriminasikan dengan pekerja pada perusahaan pemberi kerja sebagaimana ditentukan dalam Pasal 64 ayat (4) *juncto* Pasal 66 ayat (2) huruf c UU 13/2003;

[3.19] Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, menurut Mahkamah Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5) ayat (6), ayat (8), ayat (9) serta Pasal 66 ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf c, dan huruf d, ayat (3), serta ayat (4) UU 13/2003 tidak bertentangan dengan UUD 1945. Adapun Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2)

huruf b UU 13/2003 bertentangan secara bersyarat dengan UUD 1945 (*conditionally unconstitutional*). Dengan demikian permohonan Pemohon beralasan menurut hukum untuk sebagian;

4. KONKLUSI

Berdasarkan penilaian atas fakta dan hukum sebagaimana diuraikan di atas, Mahkamah berkesimpulan:

- [4.1]** Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*;
- [4.2]** Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan *a quo*;
- [4.3]** Pokok permohonan Pemohon beralasan menurut hukum untuk sebagian;

Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan 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) serta Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5076).

5. AMAR PUTUSAN

Mengadili,

Menyatakan:

- Mengabulkan permohonan Pemohon untuk sebagian;
- Frasa “...perjanjian kerja waktu tertentu” dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa “...perjanjian kerja untuk waktu tertentu” dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b 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 dalam

perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;

- Frasa "...perjanjian kerja waktu tertentu" dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa "...perjanjian kerja untuk waktu tertentu" dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- Menolak permohonan Pemohon untuk selain dan selebihnya;
- Memerintahkan untuk memuat putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya;

Demikian diputuskan dalam Rapat Permusyawaratan Hakim yang dihadiri oleh sembilan Hakim Konstitusi yaitu kami, Moh. Mahfud MD. selaku Ketua merangkap Anggota, Achmad Sodiki, Hamdan Zoelva, Muhammad Alim, Ahmad Fadlil Sumadi, Anwar Usman, Harjono, Maria Farida Indrati, dan M. Akil Mochtar, masing-masing sebagai Anggota pada hari **Kamis tanggal lima bulan Januari tahun dua ribu dua belas**, dan diucapkan dalam Sidang Pleno Mahkamah Konstitusi terbuka untuk umum pada hari **Selasa tanggal tujuh belas bulan Januari tahun dua ribu dua belas**, oleh sembilan Hakim Konstitusi yaitu kami Moh. Mahfud MD, selaku Ketua merangkap Anggota, Achmad Sodiki, Hamdan Zoelva, Muhammad Alim, Ahmad Fadlil Sumadi, Anwar Usman, Harjono, Maria Farida Indrati, dan M. Akil Mochtar, masing-masing sebagai Anggota, dengan didampingi oleh Eddy Purwanto sebagai Panitera Pengganti, dihadiri oleh Pemohon/Kuasanya, Pemerintah atau yang mewakili, dan Dewan Perwakilan Rakyat atau yang mewakili.

KETUA,

ttd.

Moh. Mahfud MD.

ANGGOTA-ANGGOTA,

ttd.

Achmad Sodiki

ttd.

Muhammad Alim

ttd.

Anwar Usman

ttd.

Maria Farida Indrati

ttd.

Hamdan Zoelva

ttd.

Ahmad Fadlil Sumadi

ttd.

Harjono

ttd.

M. Akil Mochtar

PANITERA PENGGANTI,

ttd.

Eddy Purwanto

**PUTUSAN
19/PUU-IX/2011**



PUTUSAN
Nomor 19/PUU-IX/2011

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:

- [1.2]**
1. Nama : **Asep Ruhiyat**
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 1 Maret 1969
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Alamat : Griya Cempaka Arum B-3 Nomor 37
RT 004/RW 002, Kota Bandung
 2. Nama : **Suhesti Dianingsih**
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 22 Oktober 1967
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Alamat : Sanggar Indah Banjaran Blok DH Nomor 12,
DS Nagrak, Kabupaten Bandung
 3. Nama : **Bambang Mardiyanto**
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 31 Maret 1970
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Alamat : Komplek Bumi Sari Indah Blok I Nomor 17
RT 04/RW 17, Kabupaten Bandung
 4. Nama : **Rahmat Nurhamid**
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 6 September 1968
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Alamat : Jalan Batu Raden, Ciwastra Bandung
 5. Nama : **Asep Kusnadi**
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 13 November 1963

Pekerjaan : Karyawan Swasta
Alamat : Babakan Dese RT 01/RW 06 Kiara Condong,
Bandung

6. Nama : **Asep Supena**
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 10 Juli 1964
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Alamat : Cikutra Nomor 185, Bandung
7. Nama : **Asep Taryana**
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 14 Agustus 1964
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Alamat : Jalan Pagarsih GG Holili Nomor 90/87 Bandung
8. Nama : **Abidin**
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 13 Maret 1976
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Alamat : GG H. Munajat Nomor 97 Kiara Condong,
Bandung
9. Nama : **Cucu Sunarya**
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 4 Maret 1957
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Alamat : Jalan Asep Berlian GG Moh. Nawawi I
Nomor 12, Cicadas
10. Nama : **Desi Ruslita**
Tempat, tanggal lahir : Tarakan, 5 Desember 1963
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Alamat : Jalan Saluyu Indah II L Nomor 24 Riung,
Bandung
11. Nama : **Endang Rahmat**
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 12 Januari 1970
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Alamat : Jalan Kebon Gedang II RT 02/RW 11,
Maleer, Bandung

12. Nama : **Eri Sunarya**
Tempat, tanggal lahir: Bandung, 14 Maret 1957
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Alamat : Jalan Bojong Koneng Sekemerak
RT 05/ RW 15, Bandung
13. Nama : **Hendrawan**
Tempat, tanggal lahir : Manado, 4 Oktober 1971
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Alamat : Jalan Banjaran Nomor 49, RT 07/RW 02
Bandung
14. Nama : **Hardi Somantri**
Tempat, tanggal lahir : Garut, 7 April 1967
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Alamat : Jalan Pelita III Nomor 140/116 RT 03/RW 02
Cibangkong
15. Nama : **Imat Hikmat**
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 12 Desember 1969
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Alamat : Jalan Cilengkrang I Nomor 105 RT 03/06
Bandung
16. Nama : **Irman Rakhman**
Tempat, tanggal lahir : Sukabumi, 12 September 1966
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Alamat : Jalan Sekepanjang I Nomor 65,
Cibeunying Kidul
17. Nama : **Ipur Triana**
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 11 Mei 1964
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Alamat : Jalan Babakan Surabaya Nomor 10
Kiara Condong, Bandung
18. Nama : **Iman Hardiman**
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 12 Mei 1970
Pekerjaan : Karyawan Swasta

Alamat : Jalan Antasari VII Nomor 3, Antapani, Bandung

19. Nama : **M. Tedi Saripudin**

Tempat, tanggal lahir : Cianjur, 16 Agustus 1970

Pekerjaan : Karyawan Swasta

Alamat : Jalan Cikudapateuh RT 05/RW 01,
Batu Nunggal, Bandung

20. Nama : **Mauludin Saleh**

Tempat, tanggal lahir : Bandung, 11 Agustus 1964

Pekerjaan : Karyawan Swasta

Alamat : Jalan Citepus II Nomor 11 RT 01/RW 06,
Pajajaran, Bandung

21. Nama : **Nia Isnania**

Tempat, tanggal lahir : Bandung, 22 November 1967

Pekerjaan : Karyawan Swasta

Alamat : Komp Bumi Harapan Nomor DDXI 32,
Cibiru, Bandung

22. Nama : **Rachmat Syarif**

Tempat, tanggal lahir : Bandung, 19 Mei 1968

Pekerjaan : Karyawan Swasta

Alamat : Kartika III BLK 3 Nomor 1 RT 001/RW 017,
Jatinangor

23. Nama : **R. Jaka Sutaatmadja**

Tempat, tanggal lahir : Lampung, 30 Juli 1966

Pekerjaan : Karyawan Swasta

Alamat : KP Cionyam RT 001/RW 003 Palasari, Cibiru
Bandung

24. Nama : **Samsuri**

Tempat, tanggal lahir : Bandung 3 Januari 1970

Pekerjaan : Karyawan Swasta

Alamat : Cikudapaeteuh Dalam 218/121 Kacapiring,
Bandung

25. Nama : **Subuh Prasetya**
Tempat, tanggal lahir : Sukabumi, 4 Februari 1972
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jalan Ahmad Yani Nomor 236, Bandung
26. Nama : **Supangkat**
Tempat, tanggal lahir : Temanggung, 27 Juli 1966
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jalan Samoja Nomor 29/121, Bandung
27. Nama : **Sihab Hafidi**
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 4 Maret 1973
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Alamat : KP Cikundul RT 01, DS Kopo, Bandung
28. Nama : **Samsudin Wiguna**
Tempat, tanggal lahir : Garut, 3 Juni 1966
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Alamat : Jalan Alani Nomor 6/34B, Bandung
29. Nama : **Sahafudin**
Tempat, tanggal lahir : Lampung, 11 November 1973
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Alamat : Kampus III Nomor 12 Babakan, Kiara Condong
Bandung
30. Nama : **Taryono**
Tempat, tanggal lahir : Solo, 16 Mei 1971
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Alamat : Kp Pasir Salam, DS Sukamanagara
RT 02/RW 04 Soreang
31. Nama : **Umar Nasir**
Tempat, tanggal lahir : Purwokerto, 28 Juni 1964
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Alamat : Ciateul Tengah RT 003/RW 06, Pungkur Regol,
Bandung

32. Nama : **Ujang Rahmat**
Tempat, tanggal lahir : Sumedang, 13 Maret 1967
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Alamat : Jalan Tanjung Sari IV Nomor 56 Antapani,
Bandung
33. Nama : **Wawan Setiawan**
Tempat, tanggal lahir : Sumedang, 14 Mei 1971
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Alamat : Nusa Indah I Nomor 9 Kompleks Rancaekek
Kencana
34. Nama : **Ahmad Nurdin**
Tanggal lahir : 5 Januari 1968
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Alamat : Jalan Manis Jati Kaler Nomor 22, Pasir Biru,
Cibiru, Bandung
35. Nama : **I Nyoman Sukertha**
Tempat, tanggal lahir : Bali, 21 November 1960
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Alamat : Jalan Saluyu Indah II Nomor 24 Riung Bandung
36. Nama : **Dede Saputra**
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 31 Maret 1974
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Alamat : Jalan Kebon Gedang II RT 02/RW 11, Bandung
37. Nama : **Rosmawati**
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 15 Agustus 1969
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Alamat : Perum GBI GG-37 RT04/RW 09 Bojong Soang,
Bandung
38. Nama : **Ahmad Juanda**
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 12 April 1971
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Alamat : Manggahang Bukit Mulya RT 01/RW 08,
Bale Endah

Selanjutnya disebut sebagai ----- para Pemohon;

- [1.3]** Membaca permohonan para Pemohon;
Mendengar keterangan para Pemohon;
Mendengar dan membaca keterangan Pemerintah;
Membaca keterangan Dewan Perwakilan Rakyat;
Memeriksa bukti-bukti para Pemohon;
Mendengar keterangan ahli dan saksi para Pemohon;
Membaca kesimpulan tertulis para Pemohon;

2. DUDUK PERKARA

[2.1] Menimbang bahwa para Pemohon menyampaikan permohonan bertanggal 5 Januari 2011 yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Kepaniteraan Mahkamah) pada hari Rabu tanggal 9 Februari 2011 berdasarkan Akta Penerimaan Berkas Permohonan Nomor 87/PAN.MK/2011 yang kemudian dicatat dalam Buku Registrasi Perkara Konstitusi pada hari Rabu tanggal 23 Februari 2011 dengan Nomor 19/PUU-IX/2011, yang telah diperbaiki dan diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 25 Maret 2011 yang pada pokoknya menguraikan hal-hal sebagai berikut:

I. Kewenangan Mahkamah Konstitusi

1. Sebagaimana diatur dalam Pasal 24C ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) *juncto* Pasal 10 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (UU MK), salah satu kewenangan Mahkamah Konstitusi adalah melakukan pengujian (*judicial review*) Undang-Undang terhadap UUD 1945 (Bukti P-2);
2. Pasal 24C ayat (1) UUD 1945 antara lain menyatakan, "*Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap UUD 1945*";
3. Pasal 10 ayat (1) huruf a UU MK antara lain menyatakan bahwa "*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*; (Bukti P-3)

4. Pasal 7 Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan mengatur bahwa secara hierarkis kedudukan UUD 1945 lebih tinggi dari Undang-Undang, oleh karenanya setiap ketentuan Undang-Undang tidak boleh bertentangan dengan UUD 1945. Jika terdapat ketentuan dalam Undang-Undang yang bertentangan dengan UUD 1945, maka ketentuan tersebut dapat dimohonkan untuk diuji melalui mekanisme Pengujian Undang-Undang;

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, Mahkamah Konstitusi berwenang untuk memeriksa dan memutus permohonan Pengujian Undang-Undang ini;

II. Kedudukan Hukum dan Kepentingan Pemohon

5. Sesuai dengan Pasal 51 ayat (1) huruf c UU MK menyatakan, *“Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang, yaitu:*
 - a. *perorangan warga negara Indonesia;*
 - b. *kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakatnya dengan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang;*
 - c. *badan hukum publik atau privat; atau*
 - d. *lembaga negara”.*
6. Bahwa kedudukan hukum (*legal standing*) Pemohon adalah sebagai perorangan warga negara Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) huruf a UU MK beserta Penjelasannya;
7. Sebagai persyaratan awal para Pemohon telah menyiapkan dokumen-dokumen sebagai berikut:
 - a. Kartu Tanda Penduduk Nomor 1050270103695001 atas nama Asep Ruhiyat (Lampiran 1a);
 - b. Kartu Tanda Penduduk Nomor 32.0444.621067.0001 atas nama Suhesti Dianingsih (Lampiran 1b);
 - c. Kartu Tanda Penduduk Nomor 32.0432.310370.0006 atas nama Bambang Mardiyanto (Lampiran 1c) ;
 - d. Selanjutnya para Pemohon menyerahkan Kartu Tanda Penduduk sebanyak 35 (tiga puluh lima) orang atas nama Rahmat Nurhamid dkk.

8. Berlandaskan pada **Pasal 28D ayat (2) UUD 1945** yang memberikan jaminan atas pekerjaan sebagaimana disebutkan “*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*”; **(Bukti P-1)**
9. Para Pemohon adalah pihak yang dirugikan atas berlakunya pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU 13/2003) yang isinya adalah “*Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)*”; **(Bukti P-4)**
10. Kerugian yang dimaksud adalah para Pemohon diputus-hubungan kerjanya karena tempat bekerjanya yaitu Hotel Papandayan Bandung melakukan renovasi dan mempergunakan pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ; **(Bukti P-5)**
11. Dampak dari pemutusan hubungan kerja tersebut adalah :
 - Para Pemohon kini tidak lagi memiliki pekerjaan. Hal ini telah membuat hilangnya kepercayaan dari tetangga, kerabat dan lembaga-lembaga lain.
 - Para Pemohon sudah tidak lagi memiliki penghasilan yang biasa diterima dari upah bulanan. Hal ini sudah berlangsung selama 13 bulan.
 - Para Pemohon sudah tidak memiliki jaminan sosial seperti kesehatan untuk diri pemohon dan keluarganya apabila mengalami sakit.
 - Para Pemohon kini sudah tidak memiliki kesanggupan untuk mencicil rumah sangat sederhana. Akibatnya sebagian pemohon kini tidak memiliki tempat tinggal karena telah disita oleh pihak bank.
 - Semakin sulit mendapatkan pekerjaan baru karena telah memasuki usia paruh baya dan tidak bekerja sehingga sangat sulit bersaing dengan pekerja yang usianya lebih muda.

12. Pemutusan hubungan kerja yang diterima oleh para Pemohon dasar hukumnya adalah PHK dengan alasan efisiensi yang diakibatkan Hotel Papandayan Bandung melakukan renovasi.
13. Para Pemohon menilai pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi karena adanya renovasi adalah tidak memberikan keadilan bagi para Pemohon dalam hubungan kerja.
14. Renovasi yang dilakukan oleh pemilik Hotel Papandayan Bandung adalah berdasarkan kemampuan finansial dan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang semakin besar. Hal ini dapat dipastikan karena Hotel Papandayan Bandung kini telah naik kelas yaitu dari bintang 4 (empat) menjadi bintang 5 (lima).
15. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka para Pemohon mempunyai kedudukan hukum dan kepentingan konstitusional untuk mengajukan permohonan pengujian Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU 13/2003) terhadap UUD 1945 Pasal 28D ayat (2);

III. Alasan-Alasan Hukum Permohonan

Alasan-Alasan Hukum Permohonan Uji Materi Pasal 164 ayat (3):

16. Pasal 150 sampai dengan Pasal 172 UU 13/2003 mengatur mengenai segala sesuatu terkait pemutusan hubungan kerja, termasuk salah satunya mengenai alasan-alasan melakukan pemutusan hubungan kerja
17. Untuk mempermudah penafsiran, berikut para Pemohon akan mengutip keseluruhan isi pasal 164 UU 13/2003:
 - (1) *Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (force majeure), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat(2)), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).*
 - (2) *Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.*

(3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);

18. Dengan adanya ketentuan di dalam Pasal 164 UU 13/2003, maka jika dicermati kembali, penekanan harus diberikan pada klausul “**perusahaan tutup**”, karena Pasal 164 ini sebenarnya mengatur alasan bagi perusahaan untuk melakukan PHK terhadap pekerja karena **perusahaan tutup**, bukan karena alasan lainnya.
19. Dengan demikian, kata efisiensi yang terdapat di dalam Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 tidak dapat diartikan bahwa hal tersebut menjadi dasar perusahaan untuk melakukan PHK terhadap pekerja atau juga “Mengefisienkan biaya tenaga kerja” dengan cara mem-PHK pekerja yang ada. Namun harus diartikan bahwa PHK dapat dilakukan perusahaan apabila perusahaan tutup, dan tutupnya perusahaan adalah sebagai bentuk efisiensi, atau dengan kata lain "Pengusaha melakukan efisiensi, caranya dengan menutup perusahaan".
20. Efisiensi harus memiliki alasan yang kuat di antaranya :
 - Jumlah alat kerja tidak sesuai jumlah pekerja. Contohnya di sebuah pabrik garmen, jumlah mesin jahit hanya berjumlah 10 buah sementara jumlah pekerjanya sebanyak 40 orang.
 - Adanya faktor teknologi. Misalnya pintu masuk jalan tol. Jika dahulu dijaga oleh pekerja untuk menyerahkan tiket tol, kini sudah digantikan oleh mesin penjaga.
 - Kelebihan karyawan.
21. Untuk menyatakan sebuah perusahaan telah kelebihan karyawan, syaratnya harus mendapatkan rekomendasi dari instansi yang berwenang diantaranya melalui Departemen / Dinas Tenaga Kerja sebelum efisiensi itu dilakukan.

22. Para Pemohon adalah pihak yang telah dirugikan atas Pasal 164 ayat (3) tersebut karena dijadikan oleh Pengusaha untuk diputus hubungan kerjanya walaupun **perusahaan tidak tutup dan semata karena melakukan renovasi yang dapat diperkirakan jangka waktunya;**
23. Renovasi bukanlah bentuk dari penutupan perusahaan karena tujuan renovasi adalah untuk meningkatkan fasilitas dan akan dibuka kembali.
24. Tindakan ini sangat bertentangan dengan norma yang diatur Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang memberikan jaminan atas pekerjaan sebagaimana disebutkan *“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”*;
25. Renovasi di Hotel Papandayan Bandung (tempat para Pemohon bekerja) bukanlah disebabkan perusahaan tutup. Renovasi dilakukan karena secara financial, Pengusaha telah memiliki cadangan dana yang cukup dan telah direncanakan sebelumnya. Hal ini tidak lepas dari terus meningkatnya pendapatan Pengusaha dan tidak memiliki hutang atau pinjaman apapun pada pihak ketiga;
26. Kini telah terbukti renovasi hanya berlangsung singkat dan Hotel Papandayan Bandung tempat pemohon bekerja telah dibuka kembali pada tanggal 12 Maret 2011. Sementara Pemohon telah kehilangan pekerjaan dan masa depannya untuk menghidupi keluarganya; **(Bukti P-7)**
27. **Renovasi akhirnya menjadi cara dan alasan untuk melakukan PHK kepada Pemohon.** Bandingkan dengan kasus **di Hotel Regent Jakarta pada tahun 2001** yang tutup karena banjir selama hampir 2 tahun. Walaupun merupakan *force majeure* dan tidak memiliki persiapan dan cadangan dana namun tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Sebagian pekerja dirumahkan dan pengusaha tetap membayarkan kewajibannya walaupun hanya berupa hak-hak normatif sambil menunggu proses renovasi selesai. Sebagian lagi diperbantukan dalam proyek renovasi. **Peristiwa itu terjadi pada tahun 2001 sebelum munculnya Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003;**
28. Jaminan atas kesempatan tetap bekerja yang telah didapatkan oleh para pekerja Hotel Regent Jakarta tersebut telah sejalan dengan amanat yang dimuat oleh **UU Nomor 12 Tahun 2004 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta.**

29. Sehingga UU ketenagakerjaan terdahulu lebih memberikan perlindungan atas nasib pekerja dan keluarganya dibandingkan UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

30. Berikut adalah penjelasan dan pokok-pokok pikiran yang dimuat dalam UU Nomor 12 Tahun 2004 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta:

Bagi kaum buruh putusnya hubungan kerja berarti permulaan masa pangangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian ketenteraman hidup buruh seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja.

Tetapi pengalaman sehari-hari membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya. Berbagai jalan dapat ditempuh untuk memecahkan persoalannya. Setelah ditinjau masak-masak berdasarkan pengalaman-pengalaman yang lampau, maka pada hemat pemerintah, sistem yang dianut dalam Undang-undang ini adalah yang paling tepat bagi negara kita dalam taraf pertumbuhan sekarang.

Pokok-pokok pikiran yang diwujudkan dalam Undang-undang ini garis besarnya adalah sebagai berikut :

- 1) Pokok pangkal yang harus dipegang teguh dalam menghadapi masalah pemutusan hubungan kerja ialah bahwa sedapat mungkin pemutusan hubungan kerja harus dicegah dengan segala daya upaya bahkan dalam beberapa hak dilarang.*
- 2) Karena pemecahan yang dihasilkan oleh perundingan antara pihak-pihak yang berselisih sering kali lebih dapat diterima oleh yang bersangkutan daripada penyelesaian yang dipaksakan oleh pemerintah, maka dalam sistem Undang-undang ini, penempuhan jalan perundingan kewajiban, setelah daya dan upaya tersebut tidak memberikan hasil.*
- 3) Bila jalan perundingan tidak berhasil mendekatkan kedua belah pihak, haruslah Pemerintah tampil kemuka dan campur tangan dalam pemutusan hubungan kerja yang hendak dilakukan oleh Pengusaha. Bentuk campur tangan ini adalah pengawasan preventif, yaitu untuk tiap-tiap pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha diperlukan izin dari instansi Pemerintah.*

- 4) Berdasarkan pengalaman dalam menghadapi masalah pemutusan hubungan kerja maka sudah sepatutlah bila pengawasan prepentif ini diserahkan kepada Panitia Penyelesaian Perburuhan Daerah dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat.
 - 5) Dalam Undang-undang ini diadakan ketentuan-ketentuan yang bersifat formil tentang cara memohon izin, meminta banding terhadap penolakan banding terhadap permohonan izin dan seterusnya.
 - 6) Disamping itu perlu dijelaskan bahwa bilamana terjadi pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran sebagai akibat tindakan pemerintah, maka pemerintah akan berusaha untuk meringankan beban kaum buruh itu dan akan diusahakan penyaluran mereka pada perusahaan/proyek yang lain.
 - 7) Demikian juga pemutusan hubungan kerja karena modernisasi, otomatisasi, efisiensi dan rasionalisasi yang disetujui oleh pemerintah mendapat perhatian pemerintah sepenuhnya dengan jalan mengusahakan secara aktif penyaluran buruh-buruh itu ke perusahaan/proyek lain. **(Bukti P-11)**
31. Intisari dari Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tersebut adalah **"Untuk menjamin kepastian ketenteraman hidup buruh seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja dan pemerintah menyalurkan buruh-buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja ke perusahaan/proyek lain"**.
32. Amanat ini yang kemudian dihilangkan dalam UU 13/2003. Melalui Pasal 164 ayat (3) itulah hak konstitusional para Pemohon telah dirampas.
33. Dengan kata lain, renovasi bukanlah dasar untuk melakukan efisiensi karena perusahaan tidak tutup. Hal lain, perusahaan tempat kerja para Pemohon tidak mengalami pembubaran perseroan sebagaimana UU Perseroan Terbatas Nomor 40 Tahun 2007; **(Bukti P-6)**
34. Pasal 164 ayat (3) pada akhirnya menjadi celah kepada pihak Pengusaha untuk menghilangkan hak warga negara untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak di antaranya karena:
- a. Pengusaha tidak menghendaki adanya serikat pekerja di Perusahaan dengan melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja kepada pengurus serikat pekerja.

- b. Pengusaha menghilangkan tanggung jawab pada masa depan pekerja dan keluarganya dengan cara mengganti pekerja tetap dengan pekerja kontrak, harian atau *outsourcing*.
- c. Pengusaha mengganti pekerja yang masih jauh dari usia pensiun dengan pekerja muda.
- d. Pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja karena unsur agama, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik dan status perkawinan;

35. Contoh konkret dari poin 34 di atas adalah:

- Pemutusan hubungan kerja terhadap pengurus dan anggota serikat karyawan Indosiar (Sekar Indosiar) karena berserikat;
- Pemutusan hubungan kerja kepada PT Panen Lestari Internusa – Sogo Departemen Store karena sebagian pekerja perempuannya menggunakan jilbab;
- Pemutusan hubungan kerja kepada karyawan Harian Suara Pembaruan, Investor Daily dan Jakarta Globe; **(P-12)**

36. Pemutusan hubungan kerja tidak boleh dilakukan tanpa ada alasan yang valid. Tidak boleh seorangpun dimuka bumi ini dihilangkan hak konstitusionalnya untuk bekerja dan mencari nafkah tanpa pernah melakukan kesalahan dan alasan yang tepat.

37. Pasal 164 ayat (3) itu sendiri bertolak belakang dengan sebuah amanat penting dari UU 13/2003 mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK). Hal tersebut dimuat dalam pasal 151 ayat (1) dan Penjelasannya yang isinya adalah **“Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”; (Bukti P-8)**

38. Selain itu Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 bertentangan dengan Surat Edaran Menteri Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tertanggal 28 Oktober 2004 yang isinya :

“..... Namun apabila dalam suatu perusahaan mengalami kesulitan yang dapat membawa pengaruh terhadap ketenagakerjaan, maka pemutusan hubungan kerja haruslah merupakan upaya terakhir setelah dilakukan upaya sebagai berikut :

- a. Mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas misalnya tingkat manager dan direktur
 - b. Membatasi/menghapuskan kerja lembur
 - c. Mengurangi Jam Kerja
 - d. Mengurangi Hari Kerja
 - e. Meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu
 - f. Tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya
 - g. Memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat”; **(Bukti P-9)**
39. Pasal 164 ayat (3) kini menjadi ancaman paling menakutkan karena memberikan peluang sebesar-besarnya untuk menghilangkan hak atas pekerja, imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja sebagaimana amanat Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Pekerja dapat setiap saat dapat diputus hubungan kerjanya walau tanpa ada kesalahan apapun atau ketika kondisi perusahaan dalam kondisi yang maju sekalipun;
40. Sebenarnya pihak pemerintah sendiri telah mengakui jika pemutusan hubungan kerja dengan alasan renovasi tidak dapat dibenarkan sebagaimana pernyataan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Muhaimin Iskandar pada tanggal 5 Desember 2009 di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Barat yang secara tegas menyatakan bahwa PHK dengan alasan renovasi tidak dapat dibenarkan; **(Bukti P-10)**
41. Dengan menggunakan alasan konstitusional di dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 tersebut di atas, maka Pemohon dengan ini permohonan uji materi kepada Mahkamah Konstitusi terhadap Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003.

IV. Petitum

Berdasarkan uraian di atas, para Pemohon memohon agar Mahkamah Konstitusi memberikan putusan yang amarnya sebagai berikut:

1. Mengabulkan permohonan para Pemohon untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 khususnya Pasal 28D ayat (2);

3. Menyatakan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;
4. Memulihkan hak-hak konstitusional para Pemohon yaitu mengembalikan hak para Pemohon untuk bekerja dan mendapatkan imbalan di Hotel Papandayan Bandung;
5. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya;

Atau, apabila Mahkamah Konstitusi berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

[2.2] Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalilnya, para Pemohon telah menyampaikan alat bukti surat/tulisan yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-10, sebagai berikut:

1. Bukti P-1 : Fotokopi UUD 1945;
2. Bukti P-2 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
3. Bukti P-3 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
4. Bukti P-4 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
5. Bukti P-5 : Fotokopi Surat Pemutusan Hubungan Kerja;
6. Bukti P-6 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas;
7. Bukti P-7 : Fotokopi Iklan Pembukaan kembali Hotel Papandayan Bandung;
8. Bukti P-8 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
9. Bukti P-9 : Fotokopi Surat Edaran Menteri Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 bertanggal 28 Oktober 2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal;
10. Bukti P-10 : Fotokopi Kliping Berita Pernyataan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Muhaimin Iskandar pada tanggal 5 Desember 2009;

Selain itu, para Pemohon mengajukan satu orang ahli atas nama **Indrasari Tjandraningsih, M.A.** dan dua orang saksi yaitu **Yanri Syawal Silitonga** dan **Dicky Irawan** yang telah didengar keterangannya dalam persidangan tanggal 9 Mei 2011, pada pokoknya menerangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Keterangan Ahli Indrasari Tjandraningsih, M.A.

- Secara umum, pemerintah memang ingin memperluas kesempatan kerja di sektor formal melalui kebijakan memperbaiki iklim investasi, salah satunya ditempuh dengan mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- Dalam kurun waktu 15 tahun, data yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa kesempatan kerja di sektor formal menunjukkan angka yang relatif stabil antara 28.000.000 sampai dengan 30.000.000 dan angka terakhir tahun 2010 adalah 30.000.000;
- Berbagai penelitian yang dilakukan sejak tahun 2005 terkait dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menunjukkan kecenderungan pengurangan kesempatan kerja akibat diterapkannya sistem kerja kontrak dan *outsourcing* serta kemudahan untuk merekrut dan memecat tenaga kerja;
- Terjadinya penurunan jumlah pekerja pada tahun 2001 sampai tahun 2006 disebabkan oleh kebijakan pemerintah yang menaikkan harga Bahan Bakar Minyak dan tarif listrik yang membuat perusahaan *kalang kabut*, sehingga terjadi banyak PHK.
- Penelitian yang dilakukan ahli memperlihatkan bahwa alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bermacam-macam. Selain karena alasan efisiensi, tetapi PHK terjadi karena perusahaan berkurang *order* pekerjaannya, karena terjadi penutupan perusahaan, aksi-aksi anti serikat yang tidak pernah dinyatakan secara langsung sebagai alasan PHK, dan pengalihan status hubungan kerja dari tetap menjadi kontrak, atau menggantikannya dengan pekerja *outsourcing*;
- Persoalan ketenagakerjaan dan kesejahteraan pekerja, selain menjadi tanggung jawab pengusaha juga merupakan tanggung jawab negara. Negara bertanggung jawab melalui sistem jaminan sosial yang sudah diundangkan.

2. Keterangan Saksi Yanri Syawal Silitonga

- Saksi bekerja di Indosiar sejak tahun 1996 di bagian *news department*.
- Pada tanggal 21 April 2008, saksi ikut mendirikan serikat pekerja Serikat Karyawan Indosiar (Sekar Indosiar) yang bertujuan agar karyawan atau pekerja di Indosiar mempunyai suatu wadah untuk menyampaikan aspirasi kepada manajemen Indosiar;
- Pada Januari 2010, Sekar Indosiar menyampaikan aspirasi pembentukan perjanjian kerja bersama kepada pihak pimpinan Indosiar dan sempat ada mediasi oleh Kementerian Tenaga Kerja dan DPR;
- Pengurus Sekar Indosiar kemudian di-PHK. Saat ini masih dalam proses kasasi ke Mahkamah Agung;
- Manajemen Indosiar memutus hubungan kerja dengan dasar Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan dasar bahwa perusahaan melakukan efisiensi padahal dalam dua tahun berturut-turut Indosiar mendapat untung;
- Keahlian yang dimiliki oleh karyawan yang di-PHK oleh Indosiar sangat khusus sehingga sangat sulit mencari pekerjaan baru;

3. Keterangan Saksi Dicky Irawan

- Saksi bekerja Indosiar sejak tanggal 15 Juli 1993;
- Saksi pernah terpilih sebagai karyawan terbaik tahun 2007;
- PHK yang dialami oleh saksi dilakukan atas dasar efisiensi sebagaimana disampaikan pihak Indosiar dalam sidang di Pengadilan Hubungan Industrial;
- Adanya PHK merupakan keputusan sepihak pada tahun 2010;

[2.3] Menimbang bahwa terhadap permohonan para Pemohon, Pemerintah menyampaikan keterangan lisan dalam persidangan tanggal 9 Mei 2011 dan keterangan tertulis ke Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 23 Mei 2011 yang pada pokoknya menguraikan hal-hal sebagai berikut:

I. POKOK PERMOHONAN

1. Bahwa berdasarkan salinan permohonan dari Mahkamah Konstitusi Nomor 464.19/PAN.MK/V/2011, para Pemohon mengajukan permohonan pengujian (*constitutional review*) ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Pasal

28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

2. Bahwa menurut para Pemohon, ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat menjadi celah kepada pihak pengusaha untuk menghilangkan hak warga negara untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan pelakuan yang adil dan layak sehingga dianggap bertentangan dengan konstitusi.
3. Dengan ketentuan Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 tersebut para Pemohon merasa dirugikan karena ketentuan tersebut dijadikan dasar oleh Pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja walaupun perusahaan tidak tutup dan semata karena melakukan renovasi yang dapat diperkirakan jangka waktunya.
4. Bahwa ketentuan Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003, bertolak belakang dengan sebuah amanat penting dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Hal tersebut dimuat dalam Pasal 151 ayat (1) dan Penjelasannya yang isinya adalah "pengusaha, pekerja/ buruh, serikat pekerja/ serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja".
5. Bahwa menurut para Pemohon ketentuan Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003, menjadi ancaman paling menakutkan karena memberikan peluang sebesar-besarnya kepada pengusaha untuk menghilangkan hak atas pekerjaan, imbalan dan pelakuan yang adil dalam hubungan kerja sebagaimana amanat Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Pekerja dapat setiap saat diputuskan hubungan kerjanya walau tanpa ada kesalahan apapun atau ketika kondisi perusahaan dalam kondisi yang maju sekalipun.

II. TENTANG KEDUDUKAN HUKUM (*LEGAL STANDING*) PARA PEMOHON

Sesuai dengan ketentuan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, menyatakan bahwa Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang, yaitu :

- a. perorangan Warga Negara Indonesia;

- 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.

Ketentuan di atas dipertegas dalam Penjelasan, bahwa yang dimaksud dengan "hak konstitusional" adalah hak-hak yang diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, maka terdahulu harus menjelaskan dan membuktikan:

- a. Kualifikasinya dalam permohonan *a quo* sebagaimana disebut dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi;
- b. Hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dalam kualifikasi dimaksud yang dianggap telah dirugikan oleh berlakunya undang-undang yang diuji;
- c. Kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon sebagai akibat berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian.

Lebih lanjut Mahkamah Konstitusi telah memberikan pengertian dan batasan kumulatif tentang kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang timbul karena berlakunya suatu undang-undang menurut Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (*vide* putusan Nomor 006/PUU-III/2005 dan putusan-putusan berikutnya), harus memenuhi 5 (lima) syarat yaitu:

- a. adanya hak konstitusional Pemohon yang diberikan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. bahwa hak konstitusional Pemohon tersebut dianggap oleh Pemohon telah dirugikan oleh suatu undang-undang yang diuji;
- c. bahwa kerugian konstitusional Pemohon yang dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya 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;
- e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi.

Atas hal-hal tersebut di atas, maka menurut Pemerintah perlu dipertanyakan kepentingan para Pemohon apakah sudah tepat sebagai pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Juga apakah terdapat kerugian konstitusional para Pemohon yang dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi, dan apakah ada hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian dan berlakunya undang-undang yang dimohonkan untuk diuji.

Berkaitan dengan kedudukan hukum (*legal standing*) para Pemohon, dan dengan memperhatikan uraian penjelasan tentang kedudukan hukum para Pemohon dalam permohonan pengujian undang-undang yang bersifat tentatif dan diputus bersamaan dengan pokok permohonan para Pemohon, maka terkait dengan kedudukan hukum para Pemohon, Pemerintah menyerahkan sepenuhnya kepada Mahkamah Konstitusi untuk mempertimbangkan dan menilainya apakah para Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) atau tidak, atas berlakunya ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, sebagaimana yang ditentukan oleh Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi maupun berdasarkan putusan-putusan Mahkamah Konstitusi terdahulu (vide Putusan Mahkamah Nomor 006/PUU-III/2005 dan Putusan Nomor II/PUU-V/2007).

III. PENJELASAN PEMERINTAH ATAS PERMOHONAN PENGUJIAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Sebelum Pemerintah menyampaikan penjelasan lebih lanjut atas permohonan pengujian ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terlebih dahulu disampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah mengatur dan mempunyai banyak dimensi serta keterkaitan. Dimana keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja sebelum, selama, dan sesudah bekerja, tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat.

Untuk kepentingan tenaga kerja (pekerja/buruh), khususnya mengenai norma pemutusan hubungan kerja pada dasarnya bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

Sehingga untuk memenuhi kebutuhan tersebut dan guna memberikan kepastian hukum bagi pekerja serta mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja yang semena-mena, maka Pemerintah melalui Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan mengatur bahwa pengusaha tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa mendapat penetapan sebelumnya dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tanpa adanya penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial batal demi hukum.

Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan telah terbentuk di seluruh Indonesia.

Di samping hal tersebut, peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan juga mengatur larangan bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, alasan-alasan yang dapat digunakan pengusaha untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja beserta besaran hak-hak pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja, serta proses penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja.

2. Adapun larangan bagi pengusaha untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja apabila Pemutusan Hubungan Kerja tersebut dilakukan terkait dengan:
 - a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
 - b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - d. pekerja/buruh menikah;
 - e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;

- f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. pekerja/buruh yang mengadukan perusahaan kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Sehingga apabila pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan hal tersebut, Pemutusan Hubungan Kerja tersebut batal demi hukum dan Pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh.

3. Pengusaha, untuk mendapatkan penetapan Pemutusan Hubungan Kerja dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, harus disertai alasan pemutusan hubungan kerja. Alasan yang dapat digunakan Pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja adalah:
 - a. pekerja telah melakukan kesalahan berat, sebagaimana diatur Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - b. pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib, sebagaimana diatur dalam Pasal 160 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - c. pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, sebagaimana diatur dalam Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - d. pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri, sebagaimana diatur Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- e. pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan, sebagaimana diatur Pasal 163 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- f. pemutusan hubungan kerja karena perusahaan tutup, sebagaimana diatur dalam Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- g. pemutusan hubungan kerja karena perusahaan pailit, sebagaimana diatur dalam Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- h. hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia, sebagaimana diatur dalam Pasal 166 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- i. pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun, sebagaimana diatur dalam Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- j. pekerja mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis, dikualifikasikan mengundurkan diri, sebagaimana diatur Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- k. pekerja mengajukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sebagaimana diatur Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- l. pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya, dapat mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja sesuai ketentuan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menyangkut hak pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya, telah diatur sesuai dengan alasan-alasan pemutusan hubungan kerjanya.

Sebelum Pengusaha mengajukan permohonan penetapan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maksud Pemutusan Hubungan Kerja tersebut wajib dirunding oleh Pengusaha

dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Apabila dalam perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan (kesepakatan), maka Pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerjanya dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Selain uraian tersebut diatas, Pemerintah menjelaskan hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa Pemerintah tidak sependapat dengan pernyataan Pemohon yang menyatakan bahwa ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 bertentangan dengan Pasal 28D Undang-Undang 1945 dengan alasan:

Ketentuan Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi selengkapnya:

Ayat (1): Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);

Ayat (2): Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan public;

Ayat (3): Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pemerintah berpendapat norma Pemutusan Hubungan Kerja telah mengatur sedemikian rupa untuk memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh atas Pemutusan Hubungan Kerja yang semena-mena.

2. Ketentuan Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah mengatur Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan :

- 1) perusahaan tutup;
- 2) tutupnya perusahaan disebabkan oleh Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun yang harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang diaudit oleh akuntan publik atau keadaan memaksa (*force majeure*); atau
- 3) tutupnya Perusahaan bukan karena kerugian atau keadaan memaksa (*force majeure*), tetapi perusahaan melakukan efisiensi.

Bahwa hak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, besarnya berbeda antara Perusahaan tutup karena mengalami kerugian atau keadaan memaksa (*force majeure*) dengan Perusahaan tutup bukan karena Perusahaan mengalami kerugian atau keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi Perusahaan melakukan efisiensi.

Pekerja/buruh yang di putuskan hubungan kerjanya dengan alasan Perusahaan tutup, karena mengalami kerugian atau keadaan memaksa (*force majeure*), berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Sebaliknya bagi pekerja/buruh yang diputuskan hubungan kerjanya dengan alasan perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian atau keadaan memaksa (*force majeure*), berhak atas uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Adanya perbedaan besaran hak uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, ini dimaksud untuk memberikan keadilan bagi pekerja/buruh yang diputus hubungan kerja karena perusahaan tutup bukan karena perusahaan rugi atau keadaan memaksa (*force majeure*).

Pada saat renovasi Perusahaan (Hotel Papandayan) dapat dimungkinkan operasional perusahaan terhenti, tetapi terhentinya operasional perusahaan tidaklah sama dengan perusahaan tutup, sehingga bila perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan berdasarkan Pasal 164 ayat (3) adalah tidak tepat. Sesuai penjelasan para Pemohon bahwa Perusahaan tempat para Pemohon bekerja, melakukan renovasi (Hotel Papandayan) dan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan menggunakan ketentuan Pasal 164 ayat (3) yaitu perusahaan tutup bukan karena perusahaan rugi atau keadaan memaksa (*force majeure*), tetapi perusahaan melakukan efisiensi.

3. Terhadap anggapan para Pemohon yang menyatakan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, menimbulkan kerugian konstitusional para Pemohon adalah tidak benar, tidak terbukti bahkan mengada-ada. Oleh karena, para Pemohon mendalilkan peristiwa Pemutusan Hubungan Kerja yang diakui para Pemohon dasar penetapannya adalah tidak memenuhi unsur-unsur Pasal 164 ayat (3). Sehingga penerapan hukum yang tidak benar, tidak dapat digunakan untuk pengujian norma dari suatu undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar.

IV. KLARIFIKASI PEMERINTAH TERHADAP SAKSI DAN/ATAU AHLI PARA PEMOHON

Terhadap kesaksian para saksi yang dihadirkan oleh para Pemohon, pemerintah dapat menyampaikan klarifikasi sebagai berikut:

- a. Bahwa dari seluruh penjelasan para Saksi semakin jelas bahwa permasalahan yang dialami oleh para Saksi para Pemohon (eks karyawan Hotel Papandayan dan karyawan PT Indosiar) bahwa peristiwa Pemutusan Hubungan Kerja penetapannya adalah tidak memenuhi kriteria Pemutusan Hubungan Kerja karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) dengan demikian peristiwa yang dialami bukan merupakan objek dari Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Selain hal tersebut, menurut Pemerintah, yang terjadi adalah kurang maksimalnya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui

perundingan Bipartit di perusahaan tersebut, dengan perkataan lain apa yang dialami oleh saksi dari para Pemohon sama sekali tidak terkait dengan masalah konstiusionalitas penerapan ketentuan Pasal 164 ayat (3);

- c. Terhadap keterangan Ahli (Indrasari Tjandraningsih), Pemerintah dapat memberikan klarifikasi bahwa apa yang disampaikan oleh Ahli nampak jelas hanya mendasarkan pada asumsi-asumsi semata (diakui oleh Ahli dalam persidangan yang menyatakan bahwa belum pernah melakukan penelitian secara seksama dan mendalam mengenai implementasi pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Dengan demikian menurut Pemerintah keterangan Ahli yang demikian tidak relevan dan patut dinyatakan sebagai keterangan yang bersifat *ad informandum*.

V. JAWABAN PEMERINTAH TERHADAP PERTANYAAN PARA HAKIM KONSTITUSI:

1. Terhadap Hakim Konstitusi Dr. Harjono, yang pada intinya menanyakan:
 - a. bagaimana sikap Pemerintah apabila dalam implementasi norma tersebut berbeda dengan yang dikehendaki oleh ketentuan dalam Undang-Undang *a quo*?
 - b. apakah terhadap kasus-kasus Pemutusan Hubungan Kerja pemerintah sudah lepas tangan/tidak ikut campur lagi?

Terhadap pertanyaan tersebut Pemerintah memberikan penjelasan sebagai berikut:

Jika terdapat perbedaan antara implementasi norma dengan Undang-Undang *a quo*, menurut Pemerintah hal demikian disebabkan karena para pihak (pengusaha dan pekerja/buruh) yang kurang memahami secara benar dan komprehensif norma yang terkandung dalam Undang-Undang *a quo*.

Bahwa dalam perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara para Pemohon dengan pengusaha, Pemerintah dalam hal ini mediator telah melakukan upaya mediasi untuk mencegah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja. Jika anjuran mediator tidak diterima oleh salah satu pihak atau kedua belah pihak maka dapat dilanjutkan dengan mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial.

2. Terhadap Hakim Konstitusi Dr. M. Akil Muchtar, yang pada intinya menanyakan apakah penerapan ketentuan Pasal 164 ayat (3) undang-undang *a quo* secara *sekonyong-konyong* digunakan tanpa adanya satu tindakan pendahuluan?

Pemerintah menjelaskan bahwa penerapan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang *a quo* tidak dapat dilakukan secara serta-merta (*sekonyong-konyong*). Pada prinsipnya apabila terdapat satu situasi yang dapat mendorong atau menimbulkan kemungkinan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (misalnya adanya kenaikan harga BBM, perusahaan merugi secara terus-menerus) maka Pemerintah telah melakukan upaya agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja secara besar-besaran, antara lain dengan menerbitkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI yang terkait dengan pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja (Nomor SE.907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 dan Nomor SE.643/MEN/PHI-PPHI/IX/2005). Lebih lanjut perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana ditentukan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial harus diawali dengan perundingan secara Bipartit antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk memperoleh kesepakatan (Perjanjian Bersama) dan jika tidak tercapai Perjanjian Bersama (gagal perundingan) maka Pemerintah (Kadisnaker) memfasilitasi untuk memberikan pilihan (Konsiliasi atau Mediasi) dan sebagai langkah terakhir penyelesaiannya dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

VI. KESIMPULAN

Berdasarkan seluruh uraian dan penjelasannya di atas, Pemerintah memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Para Pemohon dalam seluruh uraiannya tidak dapat menguraikan secara jelas dan tegas serta kabur (*obscur libel*), khususnya dalam mengkonstruksikan adanya kerugian hak-hak konstitusional atas berlakunya ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Para Pemohon dalam mengkonstruksikan kerugian hak-hak konstitusionalnya berdasarkan penerapan peraturan ketenagakerjaan yang tidak sesuai ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan

Nomor 13 Tahun 2003, dijadikan sebagai alasan pengujian norma dari suatu undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar 1945. Sehingga apabila, Para Pemohon bila hak konstitusionalnya dirugikan, Pemohon dapat melakukan upaya hukum sesuai ketentuan hukum yang berlaku dan bukan mengajukan permohonan hak uji materiil ke Mahkamah Konstitusi.

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas, pemerintah memohon kepada Mahkamah yang mengadili permohonan pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar 1945, agar memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menyatakan para Pemohon tidak memiliki kedudukan hukum (*legal standing*);
2. Menolak permohonan pengujian para Pemohon seluruhnya atau setidaknya menyatakan permohonan pengujian para Pemohon tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*);
3. Menerima keterangan Pemerintah secara keseluruhan;
4. Menyatakan ketentuan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan ketentuan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Apabila Mahkamah berpendapat lain, mohon putusan yang bijaksana dan seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

[2.4] Menimbang bahwa terhadap permohonan para Pemohon, Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) menyampaikan keterangan tertulis yang disampaikan ke Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 4 Agustus 2011, yang pada pokoknya menguraikan hal-hal sebagai berikut:

A. KETENTUAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (SELANJUTNYA DISEBUT UU KETENAGAKERJAAN) YANG DIMOHONKAN PENGUJIAN TERHADAP UUD TAHUN 1945.

Para Pemohon dalam permohonan *a quo* mengajukan pengujian atas Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan terhadap UUD Tahun 1945 yang menyatakan sebagai berikut:

“Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2(dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

B. HAK KONSTITUSIONAL YANG DIANGGAP PEMOHON TELAH DIRUGIKAN OLEH BERLAKUNYA PASAL 164 AYAT (3) UU KETENAGAKERJAAN

Para Pemohon dalam permohonan *a quo*, mengemukakan bahwa hak konstitusionalnya telah dirugikan oleh berlakunya Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut :

1. Pengusaha tempat para Pemohon bekerja melakukan renovasi Hotel Papandayan Bandung, bukan disebabkan perusahaan tutup, tetapi Pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap para Pemohon dengan menggunakan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (vide permohonan *a quo* halaman 9).
2. Para pemohon adalah pihak yang telah dirugikan atas Pasal 164 ayat (3) tersebut, karena ketentuan tersebut dijadikan dasar oleh pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja walaupun perusahaan tidak tutup dan semata karena melakukan renovasi yang dapat diperkirakan jangka waktunya. (vide permohonan *a quo* halaman 12).
3. Lebih lanjut para Pemohon menyatakan Pasal 164 ayat (3) pada akhirnya menjadi celah kepada pihak Pengusaha untuk menghilangkan hak warga negara untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak di antaranya karena:
 - a. Pengusaha tidak menghendaki adanya serikat pekerja di Perusahaan dengan melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja kepada pengurus Serikat Pekerja.
 - b. Pengusaha menghilangkan tanggung jawab pada masa depan pekerja dan keluarganya dengan cara mengganti pekerja tetap dengan pekerja kontrak, harian atau *outsourcing*.

- c. Pengusaha mengganti pekerja yang masih jauh dari usia pensiun dengan pekerja muda.
 - d. Pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja karena unsur agama, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik dan status perkawinan. (vide permohonan *a quo* halaman 14).
4. Kemudian, para Pemohon menyatakan Pasal 164 ayat (3) kini menjadi ancaman paling menakutkan karena memberikan peluang sebesar-besarnya kepada Pengusaha untuk menghilangkan hak-hak atas pekerjaan, imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja sebagaimana diamanatkan Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945. Pekerja dapat setiap saat diputuskan hubungannya walau tanpa ada kesalahan apapun atau kondisi perusahaan dalam kondisi yang maju sekalipun. (vide permohonan *a quo* halaman 16).

C. KETERANGAN DPR RI

Terhadap permohonan para Pemohon sebagaimana diuraikan dalam permohonan *a quo*, DPR menyampaikan keterangan sebagai berikut:

1. Kedudukan Hukum (*Legal Standing*) Pemohon

Kualifikasi yang harus dipenuhi oleh para Pemohon sebagai Pihak telah diatur dalam ketentuan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disingkat Undang-Undang Mahkamah Konstitusi), yang menyatakan bahwa *“Para Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang, yaitu:*

- a. perorangan warga negara Indonesia;*
- 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.”*

Hak dan/atau kewenangan konstitusional yang dimaksud ketentuan Pasal 51 ayat (1) tersebut, dipertegas dalam Penjelasan, bahwa *“yang dimaksud dengan ‘hak konstitusional’ adalah hak-hak yang diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.”* Ketentuan Penjelasan Pasal 51 ayat (1) ini menegaskan, bahwa hanya hak-hak yang

secara eksplisit diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 saja yang termasuk “hak konstitusional”.

Oleh karena itu, menurut Undang-Undang Mahkamah Konstitusi, agar seseorang atau suatu pihak dapat diterima sebagai para Pemohon yang memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) dalam permohonan pengujian Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, maka terlebih dahulu harus menjelaskan dan membuktikan:

- a. Kualifikasinya sebagai para Pemohon dalam permohonan *a quo* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi;
- b. Hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya sebagaimana dimaksud dalam “Penjelasan Pasal 51 ayat (1)” dianggap telah dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang.

Mengenai parameter kerugian konstitusional, Mahkamah Konstitusi telah memberikan pengertian dan batasan tentang kerugian konstitusional yang timbul karena berlakunya suatu Undang-Undang harus memenuhi 5 (lima) syarat (vide Putusan Perkara Nomor 006/PUU-III/2005 dan Perkara Nomor 011/PUU-V/2007) yaitu sebagai berikut:

- a. adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional para Pemohon yang diberikan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. bahwa hak dan/atau kewenangan konstitusional para Pemohon tersebut dianggap oleh para Pemohon telah dirugikan oleh suatu Undang-Undang yang diuji;
- c. bahwa kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional para Pemohon yang dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya 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 pengujian;
- e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian dan/atau kewenangan konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi.

Apabila kelima syarat tersebut tidak dipenuhi oleh para Pemohon dalam perkara pengujian Undang-Undang *a quo*, maka para Pemohon tidak memiliki kualifikasi kedudukan hukum (*legal standing*) sebagai pihak Pemohon.

Terhadap kedudukan hukum (*legal standing*) tersebut, DPR menyerahkan sepenuhnya kepada Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi untuk mempertimbangkan dan menilai apakah para Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) atau tidak sebagaimana yang diatur oleh Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang tentang Mahkamah Konstitusi dan berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005 dan Nomor 011/PUU-V/2007.

2. Pengujian UU Ketenagakerjaan

Terhadap permohonan pengujian Pasal Undang-Undang *a quo* yang diajukan oleh para Pemohon, DPR menyampaikan keterangan sebagai berikut :

1. Bahwa pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan UUD Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Dan Undang-Undang *a quo* mengatur dan mempunyai banyak dimensi serta keterkaitan, dimana keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja sebelum, selama, dan sesudah bekerja, tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk kepentingan tenaga kerja, dalam hal ini pekerja buruh, khususnya mengenai norma pemutusan hubungan kerja. Pada dasarnya pengusaha, pekerja buruh, serikat pekerja, serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya mengusahakan agar jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja.
2. Bahwa, menurut DPR untuk memenuhi kebutuhan tersebut di atas dan guna memberikan kepastian hukum bagi pekerja serta mencegah pemutusan hubungan kerja yang semena-mena, maka melalui Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan telah mengatur

pengusaha tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa mendapat penetapan sebelumnya dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tanpa adanya penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah batal demi hukum. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan saat ini telah terbentuk di seluruh Indonesia. Selain itu, Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan juga mengatur tentang larangan bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Alasan-alasan yang dapat digunakan pengusaha untuk mengadakan pemutusan kerja beserta besaran hak-hak pekerja buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja serta proses penyelesaian hubungan kerja. Menurut DPR, sebelum pengusaha mengajukan permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka maksud pemutusan hubungan kerja tersebut wajib dirunding oleh pengusaha dengan serikat pekerja serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja atau buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh. Apabila dalam perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan atau kesepakatan, maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerjanya dengan pekerja buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

3. Bahwa DPR berpandangan hak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, besarnya berbeda antara perusahaan tutup karena mengalami kerugian atau keadaan memaksa atau *force majeure* dengan perusahaan tutup karena perusahaan tersebut melakukan efisiensi. Pekerja buruh yang diputuskan hubungan kerjanya dengan alasan perusahaan tutup karena mengalami kerugian secara terus-menerus selama dua tahun atau keadaan memaksa, maka pekerja buruh berhak atas uang pesangon sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang

penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan. Kerugian perusahaan tersebut harus dibuktikan dengan laporan keuangan dua tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik. Sebaliknya, bagi pekerja buruh yang diputuskan hubungan kerjanya dengan alasan perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian atau keadaan memaksa atau *force majeure*, tetapi perusahaan melakukan efisiensi, maka berhak atas uang pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan.

4. Bahwa, DPR tidak sependapat dengan dalil para Pemohon yang menyatakan ketentuan Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan dianggap telah menimbulkan kerugian konstitusional para Pemohon adalah tidak benar, tidak tepat, dan tidak terbukti. Karena yang terjadi adalah pengusaha, yang dalam hal ini pemilik Hotel Papandayan, tidak mematuhi secara benar tentang pemenuhan hak-hak pekerja atau buruh, sebagaimana ditentukan oleh ketentuan yang dimohonkan untuk diuji tersebut. Dan apabila dalam pelaksanaannya tidak sesuai maka pekerja buruh termasuk para Pemohon dapat melakukan upaya hukum yang tersedia. Oleh karena, para Pemohon mendalilkan peristiwa pemutusan kerja yang diakui para Pemohon dasar penetapannya adalah tidak memenuhi unsur-unsur Pasal 164 ayat (3). Sehingga penerapan hukum yang tidak benar, tidak dapat digunakan untuk pengujian norma dari suatu undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar.
5. Bahwa, DPR berpandangan dalam rangka melindungi kepentingan Pekerja, UU Ketenagakerjaan telah mengatur larangan dan alasan-alasan yang sah bagi Pengusaha untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Pengusaha dilarang melakukan PHK apabila pekerja mengalami hal-hal sebagai berikut:

1. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;

2. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
3. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
4. pekerja/buruh menikah;
5. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
6. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
7. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
8. pekerja/buruh yang mengadukan perusahaan kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
9. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
10. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Dengan adanya larangan tersebut, maka jika pengusaha yang melakukan PHK berdasarkan hal-hal tersebut di atas, akan berakibat pemutusan hubungan kerja tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh.

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas, DPR memohon kepada Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi yang mengadili permohonan pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar 1945, dapat memberikan putusan sebagai berikut :

1. Menyatakan para Pemohon *a quo* tidak memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) sehingga permohonan *a quo* harus dinyatakan tidak dapat diterima;
2. Menyatakan permohonan *a quo* ditolak untuk seluruhnya atau setidaknya permohonan *a quo* tidak dapat diterima;
3. Menyatakan keterangan DPR dapat diterima untuk seluruhnya;
4. Menyatakan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.
5. Menyatakan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tetap sah dan mengikat sebagai ketentuan hukum yang berlaku.

[2.5] Menimbang bahwa para Pemohon menyampaikan kesimpulan yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 18 Mei 2011 yang pada pokoknya menguraikan hal-hal sebagai berikut:

A. PEMOHON MEMILIKI KEDUDUKAN HUKUM YANG SAH UNTUK UJI MATERI

1. Sesuai dengan Pasal 51 ayat (1) huruf c UU MK menyatakan, "*Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang, yaitu:*
 - a. *perorangan warga negara Indonesia;*
 - b. *kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakatnya dengan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang;*
 - c. *badan hukum publik atau privat; atau*
 - d. *lembaga negara*".
2. Bahwa kedudukan hukum (*legal standing*) para Pemohon adalah sebagai perseorangan warga negara Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat 1 huruf a UU MK beserta Penjelasanannya dan para Pemohon telah melengkapi dokumen-dokumen sebagai kelengkapan administrasinya.
3. Para Pemohon seluruhnya adalah warga negara Indonesia yang sebelumnya bekerja di Hotel Papandayan Bandung namun kehilangan hak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana Pasal 28D ayat (2) UUD 1945

akibat pemutusan hubungan kerja yang diakibatkan oleh renovasi hotel dengan menggunakan Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

4. Dengan uraian dan fakta-fakta diatas, sudah sangat jelas jika para Pemohon memiliki kedudukan hukum yang sah untuk mengajukan uji materi ke Mahkamah Konstitusi.

B. PEMERINTAH TELAH MENAKUI PHK PADA PEMOHON ADALAH BERTENTANGAN HUKUM

5. Pemohon diputus-hubungan kerjanya karena tempat bekerjanya yaitu Hotel Papandayan Bandung melakukan renovasi dan mempergunakan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dampak dari pemutusan hubungan kerja tersebut adalah :

- Para Pemohon kini tidak lagi memiliki pekerjaan. Hal ini telah membuat hilangnya kepercayaan dari tetangga, kerabat dan lembaga-lembaga lain.
 - Para Pemohon sudah tidak lagi memiliki penghasilan yang biasa diterima dari upah bulanan. Hal ini sudah berlangsung selama 13 bulan.
 - Para Pemohon sudah tidak memiliki jaminan sosial seperti kesehatan untuk diri pemohon dan keluarganya apabila mengalami sakit.
 - Para Pemohon kini sudah tidak memiliki kesanggupan untuk mencicil rumah sangat sederhana. Akibatnya sebagian pemohon kini tidak memiliki tempat tinggal karena telah disita oleh pihak bank.
 - Semakin sulit mendapatkan pekerjaan baru karena telah memasuki usia paruh baya dan tidak bekerja sehingga sangat sulit bersaing dengan pekerja yang usianya lebih muda.
6. Pemerintah dalam keterangannya di hadapan Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi pada persidangan tanggal 9 Mei 2011 secara tegas telah mengakui jika pemutusan hubungan kerja terhadap para Pemohon adalah bertentangan dengan aturan hukum karena renovasi tidak dapat dijadikan alasan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan menggunakan alasan efisiensi.
 7. Keterangan Pemerintah ini telah sesuai dengan pernyataan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Muhaimin Iskandar pada tanggal 5 Desember 2009

di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Barat yang secara tegas menyatakan bahwa PHK dengan alasan renovasi tidak dapat dibenarkan.

8. Dengan uraian fakta-fakta di atas sudah sangat jelas jika pemutusan hubungan kerja kepada para Pemohon adalah tidak sah yang diakibatkan dibukanya celah melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa adanya pedoman dan pengaturan yang jelas sebagaimana isi Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

C. UU KETENAGAKERJAAN NOMOR 13 TAHUN 2003 PASAL 164 AYAT (3) BERTENTANGAN DENGAN PASAL 28D AYAT (2) UUD 1945

9. Pemerintah dalam keterangannya di hadapan Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi pada persidangan tanggal 9 Mei 2011 secara tegas telah menyatakan jika pemutusan hubungan kerja terhadap para Pemohon dengan alasan renovasi adalah tidak tepat karena renovasi bukanlah penutupan perusahaan sehingga itu tidak termasuk dalam efisiensi.
10. Pemerintah juga menerangkan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dialami oleh para Pemohon adalah akibat implementasi pelaksanaan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan bukan masalah konstitusionalitas.
11. Pemerintah dalam keterangannya menyatakan jika pelaksanaannya tidak sesuai maka para Pemohon dapat melakukan upaya hukum yang tersedia.
12. Para Pemohon beranggapan jika Pemerintah tidak konsisten. Di satu pihak telah mengakui jika pemutusan hubungan kerja yang dialami para Pemohon tidak sesuai dengan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 namun di sisi lain melepaskan tanggung jawabnya dengan membiarkan para Pemohon bertarung di pengadilan tanpa memberikan perlindungan apapun.
13. Para Pemohon menilai hilangnya hak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja merupakan akibat Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 secara konstitusionalitas. Jadi bukan karena implementasi pasal dimaksud.
14. Akibat pertentangan konstitusional tersebut, saksi fakta yang hadir dalam persidangan yaitu Yanri Syawal Harahap dan Dicky Irawan, keduanya

adalah pekerja televisi Indosiar mengaku jika dirinya juga menjadi korban akibat Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Keduanya diputus hubungan kerjanya akibat mendirikan serikat pekerja yang bertujuan sangat mulia yaitu memperjuangkan nasib para pekerja yang hak-hak normatifnya dilanggar dan membuat perjanjian kerja bersama (PKB) yang mengatur mengenai hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

15. Bahkan saksi fakta, Dicky Irawan, adalah pekerja terbaik di Indosiar pada tahun 2007 yang mendapatkan hadiah mobil dari perusahaan namun dikenakan PHK dengan alasan efisiensi.
16. Saksi fakta, Dicky Irawan telah menyampaikan bahwa 300 pekerja Indosiar yang menjadi anggota serikat pekerja di PHK dengan alasan efisiensi dan selanjutnya digantikan oleh pekerja *outsourcing*.
17. Fakta-fakta diatas telah membuktikan jika Pasal 164 ayat (3) pada akhirnya menjadi celah kepada pihak Pengusaha untuk menghilangkan hak warga negara untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak di antaranya karena :
 - a. Pengusaha tidak menghendaki adanya serikat pekerja di Perusahaan dengan melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja kepada pengurus serikat pekerja.
 - b. Pengusaha menghilangkan tanggung jawab pada masa depan pekerja dan keluarganya dengan cara mengganti pekerja tetap dengan pekerja kontrak, harian atau *outsourcing*.
 - c. Pengusaha mengganti pekerja yang masih jauh dari usia pensiun dengan pekerja muda.
 - d. Pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja karena unsur agama, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik dan status perkawinan;
18. Hal ini telah sesuai dengan keterangan Ahli, Indrasari Tjandraningsih, yang menerangkan bahwa sejak pemberlakuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah terjadi kecenderungan pengurangan kesempatan kerja akibat diterapkannya sistem kerja kontrak dan *outsourcing*.
19. Bahwa keterangan Pemerintah yang menyatakan Pasal 164 ayat (3) telah memberikan jaminan yang layak untuk pekerja yang diputus hubungan

kerjanya karena telah diberikan pesangon yang lebih baik menjadi bukti jika Pemerintah membiarkan warga negara Indonesia untuk melanjutkan hidupnya tanpa ada kepastian.

20. Ahli, Indrasari Tjandraningsih, dalam persidangan telah menyampaikan penelitiannya yaitu :

- Upah minimum yang diterima pekerja hanya mampu memenuhi 80% kebutuhan hidupnya.
- Pekerja menutupi kebutuhan hidupnya dengan cara berhutang atau menurunkan kualitas dan kuantitas kebutuhan atau menggabungkan penghasilan dari suami dan istri apabila sudah menikah, mengandalkan sumbangan dari orang tua dan melakukan pekerjaan-pekerjaan sampingan.
- Hanya 27% persen pekerja formal yang mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja yang didalamnya termasuk kesehatan.
- Bagi yang tidak memiliki pekerjaan apabila dirinya atau keluarganya mengalami masalah kesehatan maka terpaksa berhutang atau menjual aset yang dimiliki.
- Kesempatan kerja di sektor formal terutama untuk yang mempunyai keterampilan-keterampilan khusus sangat terbatas.
- Kecendrungan perusahaan-perusahaan sekarang mencari pekerja-pekerja muda dengan batas usia maksimal 30 tahun
- Pekerja paruh baya yang terkena PHK teramat sangat sulit untuk mendapatkan pekerjaan baru.

21. Keterangan Ahli, Indrasari Tjandraningsih, telah sesuai dengan kondisi yang dialami oleh Pemohon dan saksi fakta yaitu sangat sulit untuk mencari pekerjaan baru dan terpaksa menjual aset yang dimiliki untuk bertahan hidup dan membayar biaya apabila mengalami sakit.

22. Dalih telah adanya pesangon yang lebih baik juga sangat tidak relevan dengan tanggung jawab negara pada rakyatnya.

23. Ahli, Indrasari Tjandraningsih, melalui penelitiannya menyatakan pesangon tidak memberikan jaminan apapun untuk pekerja. Hal ini berkaitan dengan jumlah pesangon yang diterima, lamanya mengganggu dan keterampilan untuk berwiraswasta. Sehingga kemungkinan-kemungkinan menciptakan

peluang melakukan usaha dengan modal yang diperoleh dari pesangon tidak dipastikan akan berhasil.

24. Ahli, Indrasari Tjandraningsih, juga telah menjelaskan bahwa jaminan sosial di Indonesia jauh tertinggal dibandingkan Singapura, Malaysia, Vietnam, Kamboja, Thailand, dan Filipina.
25. Dengan demikian, bagaimana mungkin pemerintah menyatakan pesangon yang diberikan sudah memberikan keadilan untuk pekerja jika negara tidak memberikan jaminan sosial untuk diri dan keluarga pekerja setelah di PHK?
26. Atas hilangnya hak bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, Pemerintah tidak dapat memberikan perlindungan apapun walaupun Pemerintah telah mengakui bahwa pemutusan hubungan kerja dengan alasan tersebut adalah salah dan bertentangan dengan hukum.
27. Tindakan ini sangat bertentangan dengan norma yang diatur Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang memberikan jaminan atas pekerjaan sebagaimana disebutkan *"Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja"*.
28. Secara keseluruhan Pasal 164 UU 13/2003, memberikan penekanan pada klausul *"perusahaan tutup"*, karena pasal 164 ini sebenarnya mengatur alasan bagi perusahaan untuk melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup, bukan karena alasan lainnya.
29. Dengan demikian, kata efisiensi yang terdapat di dalam Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 tidak dapat diartikan bahwa hal tersebut menjadi dasar perusahaan untuk melakukan PHK terhadap pekerja atau juga *"mengefisienkan biaya tenaga kerja"* dengan cara mem-PHK pekerja yang ada. Namun harus diartikan bahwa PHK dapat dilakukan perusahaan apabila perusahaan tutup, dan tutupnya perusahaan adalah sebagai bentuk efisiensi, atau dengan kata lain *"Pengusaha melakukan efisiensi, caranya dengan menutup perusahaan"*.
30. Efisiensi harus memiliki alasan yang kuat di antaranya :
 - Jumlah alat kerja tidak sesuai jumlah pekerja. Contohnya di sebuah pabrik garmen, jumlah mesin jahit hanya berjumlah 10 buah sementara jumlah pekerjanya sebanyak 40 orang.

- Adanya faktor teknologi. Misalnya pintu masuk jalan tol. Jika dahulu dijaga oleh pekerja untuk menyerahkan tiket tol, kini sudah digantikan oleh mesin penjaga.
 - Kelebihan karyawan.
31. Untuk menyatakan sebuah perusahaan telah kelebihan karyawan, syaratnya harus mendapatkan rekomendasi dari instansi yang berwenang diantaranya melalui Departemen / Dinas Tenaga Kerja sebelum efisiensi itu dilakukan.
32. Pemohon dan saksi fakta adalah pihak yang telah dirugikan atas Pasal 164 ayat (3) tersebut karena dijadikan oleh Pengusaha untuk diputus hubungan kerjanya walaupun perusahaan tidak tutup dan tidak merugi.
33. Renovasi akhirnya menjadi cara dan alasan untuk melakukan PHK kepada Pemohon. Bandingkan dengan kasus di Hotel Regent Jakarta pada tahun 2001 yang tutup karena banjir selama hampir 2 tahun. Walaupun merupakan force major dan tidak memiliki persiapan dan cadangan dana namun tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Sebagian pekerja dirumahkan dan pengusaha tetap membayarkan kewajibannya walaupun hanya berupa hak-hak normatif sambil menunggu proses renovasi selesai. Sebagian lagi diperbantukan dalam proyek renovasi. Peristiwa itu terjadi pada tahun 2001 sebelum munculnya Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003;
34. Jaminan atas kesempatan tetap bekerja yang telah didapatkan oleh para pekerja Hotel Regent Jakarta tersebut telah sejalan dengan amanat yang dimuat oleh Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta.
35. Sehingga UU ketenagakerjaan terdahulu lebih memberikan perlindungan atas nasib pekerja dan keluarganya dibandingkan UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.
36. Berikut adalah penjelasan dan pokok-pokok pikiran yang dimuat dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2004 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta:
- Bagi kaum buruh putusnya hubungan kerja berarti permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian ketenteraman hidup buruh seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja.*

Tetapi pengalaman sehari-hari membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya. Berbagai jalan dapat ditempuh untuk memecahkan persoalannya. Setelah ditinjau masak-masak berdasarkan pengalaman-pengalaman yang lampau, maka pada hemat pemerintah, sistem yang dianut dalam Undang-undang ini adalah yang paling tepat bagi negara kita dalam taraf pertumbuhan sekarang.

Pokok-pokok pikiran yang diwujudkan dalam Undang-Undang ini garis besarnya adalah sebagai berikut :

- 1) Pokok pangkal yang harus dipegang teguh dalam menghadapi masalah pemutusan hubungan kerja ialah bahwa sedapat mungkin pemutusan hubungan kerja harus dicegah dengan segala daya upaya bahkan dalam beberapa hak dilarang.*
- 2) Karena pemecahan yang dihasilkan oleh perundingan antara pihak-pihak yang berselisih sering kali lebih dapat diterima oleh yang bersangkutan daripada penyelesaian yang dipaksakan oleh pemerintah, maka dalam sistem Undang-undang ini, penempuhan jalan perundingan kewajiban, setelah daya dan upaya tersebut tidak memberikan hasil.*
- 3) Bila jalan perundingan tidak berhasil mendekatkan kedua belah pihak, haruslah Pemerintah tampil kemuka dan campur tangan dalam pemutusan hubungan kerja yang hendak dilakukan oleh Pengusaha. Bentuk campur tangan ini adalah pengawasan prepentif, yaitu untuk tiap-tiap pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha diperlukan izin dari instansi Pemerintah.*
- 4) Berdasarkan pengalaman dalam menghadapi masalah pemutusan hubungan kerja maka sudah sepatutlah bila pengawasan prepentif ini diserahkan kepada Panitia Penyelesaian Perburuhan Daerah dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat.*
- 5) Dalam Undang-undang ini diadakan ketentuan-ketentuan yang bersifat formil tentang cara memohon izin, meminta banding terhadap penolakan banding terhadap permohonan izin dan seterusnya.*
- 6) Disamping itu perlu dijelaskan bahwa bilamana terjadi pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran sebagai akibat tindakan pemerintah, maka pemerintah akan berusaha untuk meringankan beban*

kaum buruh itu dan akan diusahakan penyaluran mereka pada perusahaan/proyek yang lain.

7) *Demikian juga pemutusan hubungan kerja karena modernisasi, otomatisasi, efisiensi dan rasionalisasi yang disetujui oleh pemerintah mendapat perhatian pemerintah sepenuhnya dengan jalan mengusahakan secara aktif penyaluran buruh-buruh itu ke perusahaan/proyek lain.*

37. Intisari dari Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tersebut adalah *"Untuk menjamin kepastian ketenteraman hidup buruh seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja dan pemerintah menyalurkan buruh-buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja ke perusahaan/proyek lain".*

38. Amanat ini yang kemudian dihilangkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Melalui Pasal 164 ayat (3) itulah hak konstitusional para Pemohon telah dirampas.

39. Pemutusan hubungan kerja tidak boleh dilakukan tanpa ada alasan yang valid. Tidak boleh seorangpun di muka bumi ini dihilangkan hak konstitusionalnya untuk bekerja dan mencari nafkah tanpa pernah melakukan kesalahan dan alasan yang tepat.

40. Pasal 164 ayat (3) itu sendiri bertolak belakang dengan sebuah amanat penting dari UU 13/ 2003 mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK). Hal tersebut dimuat dalam pasal 151 ayat (1) dan Penjelasannya yang isinya adalah *"Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja";*

41. Selain itu Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 bertentangan dengan Surat Edaran Menteri Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tertanggal 28 Oktober 2004 yang isinya :

"..... Namun apabila dalam suatu perusahaan mengalami kesulitan yang dapat membawa pengaruh terhadap ketenagakerjaan, maka pemutusan hubungan kerja haruslah merupakan upaya terakhir setelah dilakukan upaya sebagai berikut :

- a. Mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas misalnya tingkat manager dan direktur;*
- b. Mengurangi shift;*

- c. Membatasi/menghapuskan kerja lembur;
- d. Mengurangi jam kerja;
- e. Mengurangi hari kerja;
- f. Meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu;
- g. Tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya;
- h. Memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat”;

42. Pasal 164 ayat (3) kini menjadi ancaman paling menakutkan karena memberikan peluang sebesar-besarnya untuk menghilangkan hak atas pekerja, imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja sebagaimana amanat UU Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Pekerja dapat setiap saat dapat diputus hubungannya walau tanpa ada kesalahan apapun atau ketika kondisi perusahaan dalam kondisi yang maju sekalipun;
43. Dengan menggunakan alasan konstitusional di dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 tersebut di atas, maka para Pemohon dengan ini mengajukan permohonan uji materi kepada Mahkamah Konstitusi terhadap Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003.

IV. PETITUM

Berdasarkan segala yang diuraikan di atas, para Pemohon memohon agar Mahkamah Konstitusi memberikan putusan yang amarnya sebagai berikut:

1. Mengabulkan permohonan para Pemohon untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 khususnya Pasal 28D ayat (2);
3. Menyatakan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;
4. Memulihkan hak-hak konstitusional Pemohon yaitu mengembalikan hak Pemohon untuk bekerja dan mendapatkan imbalan di Hotel Papandayan Bandung;
5. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya;

Atau, apabila Mahkamah Konstitusi berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

[2.6] 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

[3.1] Menimbang bahwa maksud dan tujuan permohonan para Pemohon adalah untuk menguji konstitusionalitas Pasal 164 ayat (3) 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 Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945);

[3.2] Menimbang bahwa sebelum mempertimbangkan pokok permohonan, Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Mahkamah) terlebih dahulu akan mempertimbangkan:

- a. kewenangan Mahkamah untuk mengadili permohonan *a quo*;
- b. kedudukan hukum (*legal standing*) para Pemohon untuk mengajukan permohonan *a quo*;

Terhadap kedua hal tersebut, Mahkamah berpendapat sebagai berikut:

Kewenangan Mahkamah

[3.3] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 24C ayat (1) 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), serta 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;

[3.4] Menimbang bahwa oleh karena permohonan para Pemohon adalah pengujian konstusionalitas norma Undang-Undang, yaitu Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 terhadap Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menjadi salah satu kewenangan Mahkamah, maka Mahkamah berwenang untuk mengadili permohonan *a quo*;

Kedudukan Hukum (*Legal Standing*) Para Pemohon

[3.5] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 51 ayat (1) UU MK beserta Penjelasan, yang dapat mengajukan permohonan pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945 adalah mereka yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstusionalnya 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 UUD 1945 harus menjelaskan dan membuktikan terlebih dahulu:

- a. kedudukannya sebagai Pemohon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK;
- b. kerugian hak dan/atau kewenangan konstusional yang diberikan oleh UUD 1945 yang diakibatkan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;

[3.6] Menimbang pula bahwa Mahkamah sejak putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005 bertanggal 31 Mei 2005 dan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 11/PUU-V/2007 bertanggal 20 September 2007, serta putusan-putusan selanjutnya berpendirian bahwa kerugian hak dan/atau

kewenangan konstitusional sebagaimana dimaksud Pasal 51 ayat (1) UU MK harus memenuhi lima syarat, yaitu:

- a. adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
- b. hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut oleh 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 dan 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;

[3.7] Menimbang bahwa berdasarkan uraian sebagaimana tersebut pada paragraf **[3.5]** dan paragraf **[3.6]** di atas, selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan mengenai kedudukan hukum (*legal standing*) para Pemohon dalam permohonan *a quo* sebagai berikut:

[3.7.1] Bahwa para Pemohon adalah perorangan warga negara Indonesia yang merasa dirugikan atas berlakunya Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 yang menyatakan, "*Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)*" (vide bukti P-4);

[3.7.2] Bahwa para Pemohon telah diputus hubungan kerjanya karena tempat bekerjanya yaitu Hotel Papandayan Bandung melakukan renovasi dengan dasar Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 (vide bukti P-5);

[3.7.3] Bahwa para Pemohon merasa hak konstitusionalnya sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan, "*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak*

dalam hubungan kerja” telah dilanggar dengan adanya Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 (vide bukti P-1);

[3.8] Menimbang bahwa dengan mendasarkan pada Pasal 51 ayat (1) UU MK dan dikaitkan dengan putusan-putusan sebelumnya, serta dalil-dalil kerugian konstitusional yang dialami oleh para Pemohon, menurut Mahkamah, para Pemohon sebagai perorangan warga negara Indonesia, *prima facie*, mempunyai hak konstitusional yang dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian. Kerugian tersebut bersifat aktual, spesifik, dan terdapat hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian dimaksud dan berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian. Dengan demikian, para Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan *a quo*;

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

Pokok Permohonan

[3.10] Menimbang bahwa pokok permohonan para Pemohon adalah pengujian materiil Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 terhadap Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;

[3.11] Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalilnya, para Pemohon mengajukan alat bukti surat dan tulisan yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-10 dan satu orang ahli atas nama **Indrasari Tjandraningsih, M.A.** serta dua orang saksi yaitu **Yanri Syawal Silitonga** dan **Dicky Irawan** yang telah didengar keterangannya dalam persidangan tanggal 9 Mei 2011, pada pokoknya menerangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Keterangan Ahli Indrasari Tjandraningsih, M.A.

- Berbagai penelitian yang dilakukan sejak tahun 2005 terkait dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menunjukkan kecenderungan pengurangan kesempatan kerja akibat diterapkannya sistem kerja kontrak

dan *outsourcing* serta kemudahan untuk merekrut dan memecat tenaga kerja;

- Penelitian yang dilakukan ahli memperlihatkan bahwa alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) bermacam-macam. Selain karena alasan efisiensi, PHK terjadi karena perusahaan berkurang *order* pekerjaannya, terjadi penutupan perusahaan, aksi-aksi serikat pekerja yang tidak pernah dinyatakan secara langsung sebagai alasan PHK, dan pengalihan status hubungan kerja dari tetap menjadi kontrak, atau menggantikannya dengan pekerja *outsourcing*;

2. Keterangan Saksi Yanri Syawal Silitonga

- Saksi bekerja di Indosiar sejak tahun 1996 di bagian *news department*.
- Pada tanggal 21 April 2008, saksi ikut mendirikan serikat pekerja Serikat Karyawan Indosiar (Sekar Indosiar) yang bertujuan agar karyawan atau pekerja di Indosiar mempunyai suatu wadah untuk menyampaikan aspirasi kepada manajemen Indosiar;
- Pada Januari 2010, Sekar Indosiar menyampaikan aspirasi pembentukan perjanjian kerja bersama kepada pihak pimpinan Indosiar dan sempat ada mediasi oleh Kementerian Tenaga Kerja dan DPR. Pengurus Sekar Indosiar kemudian di-PHK;
- Manajemen Indosiar memutus hubungan kerja dengan dasar Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan alasan bahwa perusahaan melakukan efisiensi, padahal dalam dua tahun berturut-turut Indosiar mendapat untung;
- Permasalahan tersebut sedang menunggu putusan kasasi dari Mahkamah Agung;

3. Keterangan Saksi Dicky Irawan

- Saksi bekerja di Indosiar sejak tanggal 15 Juli 1993;
- PHK yang dialami oleh saksi dilakukan atas dasar efisiensi sebagaimana disampaikan pihak Indosiar dalam sidang di Pengadilan Hubungan Industrial;

[3.12] Menimbang bahwa terhadap permohonan Pemohon, Pemerintah menyampaikan keterangan lisan dalam persidangan tanggal 9 Mei 2011 dan

keterangan tertulis ke Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 23 Mei 2011 yang pada pokoknya menguraikan hal-hal sebagai berikut:

- Norma Pemutusan Hubungan Kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur sedemikian rupa untuk memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh atas PHK yang semena-mena;
- Pada saat renovasi perusahaan (Hotel Papandayan) dapat dimungkinkan operasional perusahaan terhenti, tetapi terhentinya operasional perusahaan tidaklah sama dengan perusahaan tutup, sehingga bila perusahaan melakukan PHK dengan mendasarkan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah tidak tepat;
- Jika terdapat perbedaan antara implementasi norma dengan Undang-Undang *a quo*, menurut Pemerintah hal demikian disebabkan karena para pihak (pengusaha dan pekerja/buruh) yang kurang memahami secara benar dan komprehensif norma yang terkandung dalam Undang-Undang *a quo*.
- Bahwa dalam perselisihan PHK antara para Pemohon dengan pengusaha, Pemerintah dalam hal ini Mediator telah melakukan upaya mediasi untuk mencegah terjadinya PHK. Jika anjuran mediator tidak diterima oleh salah satu pihak atau kedua belah pihak maka dapat dilanjutkan dengan mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial;
- Perselisihan pemutusan hubungan kerja sebagaimana ditentukan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial harus diawali dengan perundingan secara bipartit antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk memperoleh kesepakatan (Perjanjian Bersama) dan jika tidak tercapai perjanjian bersama (gagal perundingan) maka Pemerintah (Kadisnaker) memfasilitasi untuk memberikan pilihan (Konsiliasi atau Mediasi), dan sebagai langkah terakhir penyelesaiannya dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

[3.13] Menimbang bahwa terhadap permohonan Pemohon, Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) mengajukan keterangan tertulis yang disampaikan ke Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 4 Agustus 2011, yang pada pokoknya menguraikan hal-hal sebagai berikut:

- Dalam rangka memberikan kepastian hukum bagi pekerja serta mencegah pemutusan hubungan kerja yang semena-mena, maka peraturan perundang-

undangan ketenagakerjaan telah mengatur pengusaha tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa mendapat penetapan sebelumnya dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

- Sebelum pengusaha mengajukan permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka maksud pemutusan hubungan kerja tersebut wajib dirunding oleh pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja atau buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh. Apabila dalam perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan atau kesepakatan, maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerjanya dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- Pengusaha, dalam hal ini pemilik Hotel Papandayan, tidak mematuhi secara benar tentang pemenuhan hak-hak pekerja atau buruh, sebagaimana ditentukan oleh ketentuan yang dimohonkan untuk diuji tersebut. Apabila dalam pelaksanaannya tidak sesuai, maka pekerja/buruh, termasuk para Pemohon, dapat melakukan upaya hukum yang tersedia;

[3.14] Menimbang bahwa para Pemohon mengajukan kesimpulan yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 18 Mei 2011, selengkapnya termuat dalam Duduk Perkara, yang pada pokoknya tetap pada pendirian semula;

Pendapat Mahkamah

[3.15] Menimbang bahwa berdasarkan dalil-dalil permohonan para Pemohon, bukti-bukti yang diajukan oleh para Pemohon, keterangan lisan dan tertulis Pemerintah, keterangan tertulis DPR, kesimpulan tertulis dari para Pemohon, serta fakta yang terungkap dalam persidangan, Mahkamah memberikan pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut:

[3.16] Menimbang bahwa para Pemohon pada pokoknya mendalilkan, norma Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 yang menyatakan, "*Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena*

keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)” bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan, “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”;

[3.17] Menimbang bahwa para Pemohon mendalilkan, kata “efisiensi” yang terdapat dalam Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 tidak dapat diartikan bahwa hal tersebut menjadi dasar perusahaan untuk melakukan PHK terhadap pekerja atau juga “mengefisienkan biaya tenaga kerja” dengan cara memutuskan hubungan kerja pekerja yang ada, namun harus diartikan bahwa PHK dapat dilakukan perusahaan apabila perusahaan tutup, dan tutupnya perusahaan adalah sebagai bentuk efisiensi, atau dengan kata lain pengusaha melakukan efisiensi dengan cara menutup perusahaan;

[3.18] Menimbang bahwa dalil permohonan para Pemohon didasarkan pada kejadian yang menimpa mereka karena pengusaha *in casu* Hotel Papandayan telah menafsirkan frasa “*perusahaan tutup*” dalam Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 termasuk pada penutupan sementara untuk melakukan renovasi dalam rangka melakukan efisiensi;

[3.19] Menimbang bahwa pemerintah dalam keterangannya menyatakan, pada saat renovasi perusahaan (Hotel Papandayan) dapat dimungkinkan operasional perusahaan terhenti, tetapi terhentinya operasional perusahaan tidaklah sama dengan perusahaan tutup, sehingga bila perusahaan melakukan PHK dengan mendasarkan Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 adalah tidak tepat;

[3.20] Menimbang bahwa DPR dalam keterangannya menyatakan, pengusaha, dalam hal ini pemilik Hotel Papandayan, tidak mematuhi secara benar tentang pemenuhan hak-hak pekerja atau buruh, sebagaimana ditentukan oleh ketentuan yang dimohonkan untuk diuji;

[3.21] Menimbang bahwa permasalahan yang dihadapi oleh para Pemohon, menurut Mahkamah, tidaklah dapat ditentukan semata-mata hanya karena penerapan hukum belaka mengingat tidak ditemukan definisi yang jelas dan *rigid* atas frasa “*perusahaan tutup*” dalam UU 13/2003 apakah perusahaan tutup yang dimaksud adalah tutup secara permanen ataukah hanya tutup sementara. Penjelasan Pasal 164 UU 13/2003 hanya menyatakan “cukup jelas”. Dengan demikian, siapa saja dapat menafsirkan norma tersebut sesuai dengan kepentingannya masing-masing misalnya menganggap penutupan perusahaan sementara untuk melakukan renovasi merupakan bagian dari efisiensi dan menjadikannya sebagai dasar melakukan PHK. Tafsiran yang berbeda-beda tersebut dapat menyebabkan penyelesaian hukum yang berbeda dalam penerapannya, karena setiap pekerja dapat diputuskan hubungan kerjanya kapan saja dengan dasar perusahaan tutup sementara atau operasionalnya berhenti sementara. Hal demikian dapat menimbulkan ketidakpastian hukum bagi kelangsungan pekerjaan bagi pekerja/buruh di dalam menjalankan pekerjaannya, yang bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan, “*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*”;

[3.22] Menimbang bahwa PHK merupakan pilihan terakhir sebagai upaya untuk melakukan efisiensi perusahaan setelah sebelumnya dilakukan upaya-upaya yang lain dalam rangka efisiensi tersebut. Berdasarkan hal tersebut, menurut Mahkamah, perusahaan tidak dapat melakukan PHK sebelum menempuh upaya-upaya sebagai berikut: (a) mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur; (b) mengurangi *shift*; (c) membatasi/menghapuskan kerja lembur; (d) mengurangi jam kerja; (e) mengurangi hari kerja; (f) meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu; (g) tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya; (h) memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat. Karena pada hakikatnya tenaga kerja harus dipandang sebagai salah satu aset perusahaan, maka efisiensi saja tanpa penutupan perusahaan dalam pengertian sebagaimana telah dipertimbangkan dalam paragraf **[3.21]** tidak dapat dijadikan alasan untuk melakukan PHK;

[3.23] Menimbang bahwa dengan demikian, Mahkamah perlu menghilangkan ketidakpastian hukum yang terkandung dalam norma Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 guna menegakkan keadilan dengan menentukan bahwa frasa “*perusahaan tutup*” dalam Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 tetap konstitusional sepanjang dimaknai “***perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu***”. Dengan kata lain frasa “*perusahaan tutup*” tersebut adalah bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang tidak dimaknai “*perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu*”;

[3.24] Menimbang bahwa terhadap permohonan para Pemohon agar Mahkamah memulihkan hak-hak konstitusional para Pemohon dengan mengembalikan hak para Pemohon untuk bekerja dan mendapatkan imbalan di Hotel Papandayan, hal demikian bukanlah kewenangan Mahkamah untuk dapat memutuskannya karena hal tersebut sudah termasuk kasus konkret;

[3.25] Menimbang bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, dalil-dalil para Pemohon beralasan sebagian menurut hukum;

4. KONKLUSI

Berdasarkan penilaian atas fakta dan hukum sebagaimana diuraikan di atas, Mahkamah berkesimpulan:

[4.1] Mahkamah berwenang untuk mengadili permohonan *a quo*;

[4.2] Para Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan *a quo*;

[4.3] Dalil-dalil para Pemohon beralasan sebagian 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,

Menyatakan:

- Permohonan para Pemohon dikabulkan untuk sebagian;
- Menyatakan Pasal 164 ayat (3) 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 frasa "*perusahaan tutup*" tidak dimaknai "*perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu*";
- Menyatakan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) pada frasa "*perusahaan tutup*" tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "*perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu*";
- Memerintahkan pemuatan Putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya;
- Menolak permohonan para Pemohon untuk selain dan selebihnya;

Demikian diputuskan dalam Rapat Permusyawaratan Hakim oleh sembilan Hakim Konstitusi yaitu Moh. Mahfud MD., selaku Ketua merangkap Anggota, Achmad Sodiki, M. Akil Mochtar, Muhammad Alim, Ahmad Fadlil Sumadi, Anwar Usman, Hamdan Zoelva, Harjono, dan Maria Farida Indrati, masing-masing sebagai Anggota, pada **hari Rabu, tanggal tiga belas, bulan Juni, tahun dua ribu dua belas**, dan diucapkan dalam sidang pleno Mahkamah Konstitusi terbuka untuk umum pada **hari Rabu, tanggal dua puluh, bulan Juni, tahun dua ribu**

dua belas, oleh delapan Hakim Konstitusi, yaitu Moh. Mahfud MD., selaku Ketua merangkap Anggota, Achmad Sodiki, M. Akil Mochtar, Muhammad Alim, Ahmad Fadlil Sumadi, Anwar Usman, Hamdan Zoelva, dan Harjono, masing-masing sebagai Anggota, dengan didampingi oleh Luthfi Widagdo Eddyono sebagai Panitera Pengganti, serta dihadiri oleh para Pemohon atau kuasanya, Pemerintah atau yang mewakili, dan Dewan Perwakilan Rakyat atau yang mewakili.

KETUA,

ttd

Moh. Mahfud MD.

ANGGOTA-ANGGOTA,

ttd

Achmad Sodiki

ttd

Muhammad Alim

ttd

Anwar Usman

ttd

M. Akil Mochtar

ttd

Ahmad Fadlil Sumadi

ttd

Hamdan Zoelva

ttd

Harjono

PANITERA PENGGANTI,

ttd

Luthfi Widagdo Eddyono

PUTUSAN
115/PUU-VII/2009



**PUTUSAN
Nomor 115/PUU-VII/2009**

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA

[1.1] Yang memeriksa, mengadili, dan memutus perkara konstitusi pada tingkat pertama dan terakhir, menjatuhkan putusan dalam perkara Permohonan Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang diajukan oleh:

- [1.2]**
- | | |
|-------------------------|---|
| 1. N a m a | : RONALD EBENHARD PATTIASINA |
| Tempat tanggal lahir | : Malang, 05 November 1972; |
| Agama | : Kristen; |
| Pekerjaan | : Karyawan Swasta; |
| Kewarganegaraan | : Indonesia; |
| Alamat | : Kampung Bojong Jati Nomor 11 RT.003
RW.016 Kelurahan Depok Pancoran Mas
Kota Depok; |
| Nomor KTP | : 3276010511720001 |
| Nomor Telepon/Faksimili | : 021-26892178 |
| Nomor Telepon Seluler | : 08567157715 |
| Email | : Lbu_mgu@bca.co.id |
| 2. N a m a | : PUJI RAHMAT |
| Tempat tanggal lahir | : Bojonegoro, 23 Februari 1981; |
| Agama | : Islam; |
| Pekerjaan | : Karyawan Swasta; |
| Kewarganegaraan | : Indonesia; |
| Alamat | : Jalan Mustafa VI Nomor 3A RT. 004 RW.
005 Kelurahan Kukusan Kecamatan Beji
Kota Madya Jawa Barat 16425; |

Nomor KTP : 32.77.72.1004/03445/72013012
Nomor Telepon/Faksimili : 021-23588000 ext. 22236
Nomor Telepon Seluler : 081210002336
Email : **puji_rahmat@bca.co.id**

baik untuk atas nama pribadi maupun sebagai perwakilan dari kelompok orang yang memiliki kepentingan yang sama, yang dalam hal ini adalah:

N a m a : Serikat Pekerja BCA Bersatu;
Nomor Pencatatan : 519/V/P/VII/2007 pada Suku Dinas Ketenagakerjaan Jakarta Selatan;
Alamat Koresponden : PT. Bank Central Asia Menara BCA Lantai 22 Grand Indonesia Jalan M.H. Thamrin Nomor 1 Jakarta Pusat 10310;

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

[1.3] Membaca permohonan dari Pemohon;

Mendengar keterangan dari Pemohon;

Memeriksa bukti-bukti yang diajukan oleh Pemohon;

Mendengar dan membaca keterangan tertulis Dewan Perwakilan Rakyat;

Mendengar dan membaca keterangan tertulis Pemerintah;

Membaca kesimpulan Pemohon;

2. DUDUK PERKARA

[2.1] Menimbang bahwa Pemohon mengajukan permohonan dengan surat permohonan bertanggal 27 Juli 2009 yang terdaftar di Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Kepaniteraan Mahkamah) pada tanggal 10 Agustus 2009 dengan registrasi Nomor 115/PUU-VII/2009, yang telah diperbaiki dan diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 9 September 2009 yang menguraikan hal-hal sebagai berikut:

I. Kewenangan Mahkamah Konstitusi

1. Sebagaimana diatur dalam Pasal 24C ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) *juncto* Pasal 10 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (UU MK), salah satu kewenangan Mahkamah Konstitusi adalah melakukan pengujian (*judicial review*) Undang-Undang terhadap UUD 1945 (Bukti P-2);
2. Pasal 24C ayat (1) UUD 1945 antara lain menyatakan, “Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap UUD 1945”;
3. Pasal 10 ayat (1) huruf a UU MK antara lain menyatakan bahwa “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; (Bukti P-3)
4. Pasal 7 Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan mengatur bahwa secara hierarkis kedudukan UUD 1945 lebih tinggi dari Undang-Undang, oleh karenanya setiap ketentuan Undang-Undang tidak boleh bertentangan dengan UUD 1945. Jika terdapat ketentuan dalam Undang-Undang yang bertentangan dengan UUD 1945, maka ketentuan tersebut dapat dimohonkan untuk diuji melalui mekanisme Pengujian Undang-Undang; Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, Mahkamah Konstitusi berwenang untuk memeriksa dan memutus permohonan Pengujian Undang-Undang ini;

II. Kedudukan Hukum Dan Kepentingan Pemohon

5. Sesuai dengan Pasal 51 ayat (1) huruf c UU MK menyatakan, “Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang, yaitu:
 - a. perorangan warga negara Indonesia;
 - b. kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakatnya dengan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang;
 - c. badan hukum publik atau privat;atau

d. lembaga negara.

6. Bahwa kedudukan hukum (*legal standing*) Pemohon adalah sebagai perorangan warga negara Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat 1 huruf a UU MK beserta penjelasannya;
7. Sebagai persyaratan awal Pemohon telah menyiapkan dokumen-dokumen sebagai berikut:
 - i. Kartu Tanda Penduduk Nomor 3276010511720001 atas nama Ronald Ebenhard Pattiasina (Lampiran 1a);
 - ii. Kartu Tanda Penduduk Nomor 32.77.72.1004/03445/72013012 atas nama Puji Rahmat (Lampiran 1b);
 - iii. Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga SP BCA Bersatu (Lampiran 1c);
8. Pengesahan Pemohon sebagai sebuah organisasi serikat pekerja atau kelompok orang yang mempunyai kepentingan sama adalah mengacu pada surat dari Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kotamadya Jakarta Selatan Nomor 2744/-1.838 tanggal 06 Juli 2007 perihal Pencatatan dan Pemberian Nomor Bukti Pencatatan SP/SB di Perusahaan, SP/SB di luar Perusahaan, Federasi SP/SB, Konfederasi SP/SB yang memberikan Konfirmasi Nomor Bukti Pencatatan 519/V/P/VIU2007 tanggal 6 Juli 2007 kepada Pemohon (Lampiran 2);
9. Berdasarkan Surat Ketetapan Musyawarah Nasional Luar Biasa (MUNASLUB) SP BCA Bersatu di Tretes, Pasuruan pada tanggal 05 sampai dengan 07 Maret 2009 dengan Nomor Keputusan 009/MUNASLUB/SP BCA BERSATU/2009 tanggal 06 Maret 2009 perihal Penetapan Ketua Formatur (*Ex Officio* Ketua Umum DPP SP BCA Bersatu), sehingga dalam posisinya tersebut, Ketua Umum Dewan Pengurus Pusat (DPP) SP BCA Bersatu dalam hal ini adalah Ronald Ebenhard Pattiasina dapat mewakili untuk atas nama organisasi SP BCA Bersatu yang keanggotaannya terbentang dari Lhokseumawe sampai Papua (Jayapura) dengan jumlah anggota lebih dari 1.280 orang untuk mengajukan permohonan uji materi Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kepada Mahkamah Konstitusi (Lampiran 3);
10. Berlandaskan pada Pasal 28 UUD 1945 yang memberikan jaminan perlindungan dan hak dalam menyampaikan pendapat atau aspirasi sebagaimana disebutkan bahwa "*Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan*

dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang”; (Bukti P-2)

11. Pasal 28E ayat (3) UUD 1945 menyatakan, *”Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat”;* (Bukti P-2)
12. Mengacu pada Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang menyatakan, *”Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja dan buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya”;* (Bukti P-4)
13. Selanjutnya dalam pada Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh juga mengatur bahwa *”Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi:*
 - a. *sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;*
 - b. *sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya*
 - c. *sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;*
 - d. *sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;*
 - e. *sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;*
 - f. *sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham dalam perusahaan”;* (Bukti P-4)
14. Dengan berlandaskan pada Pasal 28 dan Pasal 28E ayat (3) UUD 1945 tersebut di atas, maka Pemohon secara konstitusional mempunyai hak asasi untuk menyampaikan aspirasi dalam rangka memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja melalui perundingan perjanjian kerja bersama (PKB) yang ada di dalam perusahaan;
15. Dengan mengacu pada ketentuan perundang-undangan sebagaimana diatur

dalam Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh tersebut, maka Pemohon pun mempunyai hak untuk turut serta menjadi salah satu pihak dalam perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Pekerja yang diwakili oleh Serikat Pekerja dengan Pengusaha yang diwakili oleh Manajemen (dalam hal ini adalah Manajemen PT Bank Central Asia Tbk), dalam rangka menyalurkan dan memperjuangkan aspirasi/ hak anggotanya;

16. Pertimbangan mendasar yang digunakan dalam permohonan ini adalah bahwasanya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan ketentuan yang berlaku bagi seluruh pekerja yang ada di dalam perusahaan, maka dengan demikian dapat ditarik sebuah analogi bahwa hakikat dari pada pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah pembuatan Undang-Undang yang berlaku dan mengikat bagi seluruh komponen yang ada di dalam perusahaan;
17. Pembuatan Undang-Undang yang berlaku dan mengikat bagi seluruh komponen yang ada di dalam perusahaan, maka sudah barang tentu menjadi suatu keharusan di dalam negara hukum yang berkeadilan bahwa pembuatan Undang-Undang tersebut melibatkan pihak-pihak yang terkait di dalam perusahaan, yang dalam hal ini adalah seluruh serikat pekerja yang ada di dalam perusahaan;
18. Asas Keterwakilan di dalam Tim Perunding Perjanjian Kerja Bersama di dalam perusahaan adalah sebuah hak asasi maupun hak konstitusional yang harus dilindungi oleh Undang-Undang sebagai amanat dan pelaksanaan dari hak berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pikiran baik lisan maupun tulisan sebagai dimaksud dalam Pasal 28 dan Pasal 28E ayat (3) UUD 1945 tersebut;
19. Jika kemudian terdapat suatu bantahan, argumentasi atau pandangan bahwasanya akan terjadi kemungkinan begitu banyaknya perwakilan dari serikat pekerja yang akan duduk dalam Tim Perunding Serikat Pekerja, maka dengan mengacu asas keterwakilan sebagaimana dinyatakan dalam sila ke-4 Pancasila yang berbunyi, *"Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan"*, serikat pekerja dengan keanggotaan lebih dari 2,5% dari total seluruh pekerja yang ada di dalam perusahaan dapat duduk dalam Tim Perunding Serikat Pekerja untuk merundingkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan Tim Perunding Manajemen perusahaan;

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka Pemohon mempunyai kedudukan hukum dan kepentingan konstitusional untuk mengajukan permohonan pengujian Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU 13/2003) terhadap UUD 1945 karena pasal tersebut mengandung materi muatan yang bersifat membatasi, menghambat, menghilangkan dan mendiskriminasi hak-hak Pemohon sesuai dengan fungsi dan tujuan dibentuknya Serikat Pekerja di dalam perusahaan;

III. Alasan-Alasan Hukum Permohonan

Alasan-Alasan Hukum Permohonan Uji Materi Pasal 120 ayat (1):

20. Pasal 120 UU 13/2003 yang menyatakan:

- (1) Dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh maka yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan dengan pengusaha yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut;*
- (2) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak terpenuhi, maka serikat pekerja/serikat buruh dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili dalam perundingan dengan pengusaha;*
- (3) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atau ayat (2) tidak terpenuhi, maka para serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja/serikat buruh”;*

21. Dengan adanya ketentuan di dalam Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003, maka Pemohon yang saat ini jumlah anggotanya kurang dari 51% dari total seluruh karyawan menjadi kehilangan hak untuk menyampaikan aspirasi melalui perundingan perumusan Perjanjian Kerja Bersama di PT Bank Central Asia Tbk, hal ini dibuktikan dengan tidak diikutsertakannya Pemohon dalam perundingan Perjanjian Kerja Bersama PT Bank Central Asia Tbk 2008 — 2010; (Bukti P-5)

22. Dengan adanya Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003 telah secara nyata merugikan

Pemohon untuk menyampaikan aspirasinya. Sebagaimana telah diketahui bersama bahwasanya perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di dalam sebuah perusahaan merupakan proses pembuatan Undang-Undang yang berlaku dan mengikat bagi seluruh pekerja yang ada di dalam perusahaan, maka seharusnya asas keterwakilan dari seluruh komponen atau serikat pekerja yang ada di dalam perusahaan seharusnya diakomodasi dan dilindungi oleh Undang-Undang;

23. Selanjutnya, di dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 dinyatakan bahwa *"Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum"*; (Bukti P-2)
24. Kemudian dalam Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 pun mengatur bahwa *"Setiap orang berhak bebas atas perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu"*; (Bukti P-2)
25. Dengan menggunakan alasan konstitusional di dalam Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 tersebut di atas, maka Pemohon dengan ini mengajukan kembali permohonan uji materi kepada Mahkamah Konstitusi terhadap Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003;
26. Permohonan pengujian kembali Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003 mengacu pada Pasal 42 ayat (2) Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 06/PMK/2005 tentang Pedoman Beracara Dalam Pengujian Undang-Undang yang menyatakan, *"Permohonan pengujian UU terhadap muatan ayat, pasal, dan/atau bagian yang sama dengan perkara yang pernah diputus oleh Mahkamah dapat dimohonkan pengujian kembali dengan syarat-syarat konstitusionalitas yang menjadi alasan permohonan yang bersangkutan berbeda"*;
27. Pemohon sebelumnya mengajukan permohonan uji materi kepada Mahkamah Konstitusi dengan landasan konstitusional Pasal 28 UUD 1945 dengan alasan bahwa seluruh serikat pekerja harus diberikan hak (secara masing-masing) untuk menjadi Tim Perunding dalam membuat Perjanjian Kerja Bersama, sehingga Majelis Hakim Konstitusi yang terhormat pada saat itu berkesimpulan bahwa *"UU Ketenagakerjaan menganut prinsip bahwa di dalam 1 (satu) perusahaan hanya berlaku 1 (satu) perjanjian kerja bersama yang berlaku untuk seluruh karyawan di*

perusahaan tersebut. Apabila di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan tiap-tiap serikat pekerja/serikat buruh secara sendiri-sendiri melakukan perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan perusahaan maka di perusahaan tersebut akan terdapat lebih dari 1 (satu) perjanjian kerja bersama”;

28. Dalam putusan tersebut, Pemohon memandang bahwa Majelis Hakim Konstitusi yang terhormat dalam putusan terhadap Perkara Nomor 012/PUU-II/2003 belum mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut:

a. Asas Keterwakilan (*Representative*)

Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di dalam perusahaan adalah pembuatan Undang-Undang, oleh karenanya dalam proses pembuatan Undang-Undang tersebut, keterwakilan seluruh komponen yang ada di dalam perusahaan atau keterwakilan seluruh serikat pekerja yang ada di dalam perusahaan harus diakomodir dan dilindungi oleh Undang-Undang;

b. Kesederajatan Hukum (*Legal Equality*)

Perlakuan yang sama dan adil di hadapan hukum telah dijamin dalam UUD 1945, oleh karenanya Undang-Undang sebagai ketentuan peraturan perundangan yang berada di bawah UUD seyogianya tetap menghargai dan menghormati kesederajatan hukum, termasuk dalam hal ini adalah perlakuan yang sama terhadap seluruh serikat pekerja yang ada di dalam perusahaan, tidak boleh membedakan hak antara serikat pekerja mayoritas maupun serikat pekerja minoritas, semuanya harus diberikan hak yang sama untuk ikut serta dalam perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama di dalam perusahaan;

29. Oleh karenanya, Pemohon mengajukan kembali permohonan uji materi kepada Mahkamah Konstitusi terhadap Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003 menggunakan landasan konstitusional Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 untuk mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum tanpa adanya diskriminasi atau perbedaan apakah status Pemohon merupakan serikat pekerja yang mayoritas ataukah serikat pekerja minoritas sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28I ayat (2) tersebut;

30. Dengan memperhatikan uraian tersebut di atas, maka secara jelas dan nyata Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003, Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri Tenaga Kerja, dan ketentuan lain di bawahnya yang hanya memberikan hak berunding kepada hanya satu serikat pekerja dengan jumlah anggota lebih dari 50% dalam perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di dalam perusahaan, telah secara nyata mengandung materi muatan yang bersifat membatasi, menghambat, menghilangkan dan mendiskriminasi hak-hak Pemohon sesuai dengan fungsi dan tujuan dibentuknya Serikat Pekerja di dalam perusahaan sehingga dengan demikian, pasal tersebut telah memandulkan atau mengabaikan 49% suara di luar serikat pekerja mayoritas tersebut. Hal ini, secara jelas telah bertentangan dengan UUD 1945 Pasal 28, Pasal 28D ayat (1), Pasal 28E ayat (3) dan Pasal 28I ayat (2);
31. Pemohon mengajukan kembali permohonan uji materi Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003 kepada Mahkamah Konstitusi agar kiranya seluruh serikat pekerja yang ada di dalam perusahaan diberikan kesempatan dan hak yang sama untuk secara bersama-sama dengan serikat pekerja mayoritas untuk duduk dalam Tim Perunding yang akan merumuskan dan menyepakati hanya satu Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat dan berlaku di dalam perusahaan dengan pengusaha yang diwakili oleh Manajemen Perusahaan;
32. Penentuan komposisi Tim Perunding dapat dilakukan secara koalisi atau proporsional berdasarkan jumlah anggota, sehingga asas keterwakilan dalam perumusan dan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama di dalam perusahaan tetap melibatkan seluruh komponen serikat pekerja yang ada di dalam perusahaan;
33. Asas keterwakilan atau yang dikenal dengan istilah *proportional representative* dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan hal yang lazim dilakukan di negara-negara maju, pendapat ini disampaikan oleh Bapak Dr. Mochtar Pakpahan kepada Pemohon berdasarkan pengalaman dan keahliannya baik sebagai aktivis serikat pekerja maupun sebagai pengacara dalam sebuah diskusi dan konsultasi. Jika Mahkamah berkenan dan berpendapat perlu menghadirkan yang bersangkutan sebagai saksi ahli, maka Pemohon dengan segala hormat mempersilakan Mahkamah untuk memanggil yang bersangkutan dalam persidangan berikutnya;
34. Selanjutnya, dalam buku yang berjudul "Makna Pemerintahan", dengan pengarang

Muhammad Ryass Rasyid mengemukakan bahwa:

"Dalam proses pemerintahan, pembuatan hukum dan peraturan merupakan salah satu kewajiban yang hakiki. Fenomena pemerintahan modern antara lain ditandai oleh tersedianya banyak peraturan yang merujuk pada semua segi antar hubungan dalam kehidupan masyarakat. Keberadaan peraturan (hukum) yang banyak itu dimaksudkan untuk memberi kepastian dan keadilan kepada setiap warga masyarakat tentang apa yang bisa dan apa yang tidak bisa" (halaman 11 dan 12);

"Tujuan utama dibentuknya pemerintahan adalah untuk menjaga suatu sistem ketertiban di dalam mana masyarakat bisa menjalani kehidupannya yang wajar,

Oleh karena itu, secara umum, tugas-tugas pokok pemerintahan mencakup tujuh bidang pelayanan:

". . . Ketiga, menjamin diterapkannya perlakuan yang adil kepada setiap warga masyarakat tanpa membedakan status apapun yang melatarbelakangi keberadaan mereka. Jaminan keadilan ini terutama harus tercermin melalui keputusan-keputusan pengadilan, di mana kebenaran diupayakan pembuktiannya secara maksimal, dan di mana konstitusi dan hukum yang berlaku dapat ditafsirkan dan diterapkan secara adil dan tidak memihak, serta di mana perselisihan bisa didamaikan". (halaman 14 dan 15)

". . . Pemerintahan mayoritas yang sewenang-wenang bukanlah pengejawantahan dari sistem yang demokratis. Madison, de Tocqueville dan J.S Mill sangat khawatir terhadap kemungkinan tergelincirnya demokrasi ke dalam perangkat majority rule yang tak terkendali (supremasi mayoritas) karena hal ini dapat mengancam kebebasan. Menurut mereka, mayoritas yang tidak menghargai hak-hak kebebasan mayoritas justru merupakan ancaman eksistensi demokrasi. Sikap senada juga dikemukakan oleh Hayek: "If democracy means unrestricted will of the majority, I am not a democrat". Hayek juga mengatakan bahwa demokrasi bukanlah merupakan tujuan dalam dirinya sendiri, melainkan sebagai alat untuk menjamin tercapainya tujuan politik yang lebih tinggi, yakni keadilan yang tegak di atas fondasi kebebasan dan kesederajatan". (halaman 48 dan 49)

35. Berdasarkan uraian dan pertimbangan tersebut di atas, Pemohon meminta

Mahkamah untuk kembali menguji materi yang tertuang dalam Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003 yang hanya memberikan kesempatan kepada serikat pekerja mayoritas (yakni serikat pekerja yang jumlah anggotanya lebih dari 51%) dan menghilangkan hak suara dari serikat pekerja minoritas. Pasal 120 ayat (1) secara nyata mengandung materi muatan dominasi mayoritas yang membuat dan menyebabkan peniadaan atau penghapusan hak dan kepentingan yang dimiliki serikat pekerja minoritas, sehingga hal ini secara jelas bertentangan dengan UUD 1945. Hukum seharusnya dibuat untuk menegakkan keadilan bagi seluruh warga negara, dan hukum dibuat untuk melindungi hak-hak minoritas dan kelompok yang lemah sehingga tidak tertindas atau terzalimi oleh kekuatan mayoritas. Jikalau hukum selalu membela yang kuat dan mayoritas, maka hukum yang berlaku adalah hukum rimba, yakni hukum dimana yang kuat dan mayoritas yang selalu berkuasa dan menguasai kepentingan minoritas;

36. Pemohon meminta Mahkamah Konstitusi untuk menambahkan/menyempurnakan klausul dalam Pasal 120 UU 13/2003 menjadi sebagai berikut:
 - (1) *Dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka seluruh serikat pekerja/serikat buruh yang ada di dalam perusahaan mempunyai hak yang sama untuk menjadi anggota Tim Perunding dan dapat melakukan koalisi sehingga setidaknya tercapai jumlah lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili dalam perundingan dengan pengusaha;*
 - (3) *Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak terpenuhi, maka para serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja/serikat buruh .*
37. Dalam Pasal 121 UU 13/2003 menyatakan, *“Keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 119 dan Pasal 120 dibuktikan dengan kartu tanda anggota;*
38. Dengan adanya ketentuan di dalam Pasal 121 UU 13/2003, Pemohon merasa dirugikan hak konstitusionalnya karena tidak dapat menggunakan metode lain yang dapat menunjukkan keanggotaan secara akurat dan dipercaya serta dapat diandalkan dalam proses verifikasi keanggotaan serikat pekerja di dalam

perusahaan. Pemohon tidak bersedia mengikuti proses verifikasi di dalam perusahaan, jika hanya berdasarkan fotokopi kartu anggota saja tanpa disertai adanya mekanisme yang terbuka dengan mengumumkan daftar dan hasil verifikasi keanggotaan serikat pekerja kepada seluruh pekerja yang ada di dalam perusahaan; (Bukti P-6)

39. Proses verifikasi hanya dengan menggunakan fotokopi kartu anggota dalam pandangan Pemohon sangat rentan akan adanya proses manipulasi atau penggelembungan jumlah keanggotaan, mengingat proses pembuatan kartu tanda anggota dapat dilakukan dengan mudah dan kemungkinan dapat saja dilakukan tanpa adanya permohonan dari pekerja/anggota yang bersangkutan;
40. Proses verifikasi seharusnya dilakukan secara transparan dan terbuka, dengan melakukan konfirmasi kepada masing-masing anggota sehingga keabsahan dari kartu anggota atau keanggotaannya di dalam serikat pekerja dapat dipertanggungjawabkan secara moral dan hukum;
41. Mekanisme proses verifikasi secara transparan dan terbuka, serta menggunakan media yang ada di dalam perusahaan seperti *email*, *website*, dan media komunikasi sejenisnya untuk melakukan konfirmasi keanggotaan serikat pekerja kepada masing-masing anggota yang bersangkutan di dalam perusahaan adalah sesuai dengan prinsip di dalam Pasal 28F UUD 1945 yang menjamin bahwa *"Setiap orang berhak untuk berkomunikasi dan memperoleh informasi untuk mengembangkan pribadi dan lingkungan sosialnya, serta berhak untuk mencari, memperoleh, memiliki, menyimpan, mengolah, dan menyampaikan informasi dengan menggunakan segala jenis saluran yang tersedia"*. (Bukti P-2)
42. Oleh karenanya, Pemohon mengajukan kembali permohonan uji materi Pasal 121 UU 13/2003 kepada Mahkamah Konstitusi agar kiranya Pemohon dan serikat pekerja lainnya dapat menggunakan metode lain yang lebih komprehensif dan akurat untuk membuktikan keanggotaan dalam serikat pekerja secara transparan, terbuka dan dapat dipertanggungjawabkan keabsahannya. Pengumuman keanggotaan serikat pekerja yang ada di dalam perusahaan secara terbuka, dapat mengantisipasi atau mengeliminir adanya penggelembungan atau klaim sepihak oleh serikat pekerja tertentu di dalam perusahaan;
43. Pemohon meminta Mahkamah Konstitusi untuk menambahkan/menyempurnakan

klausul dalam Pasal 121 UU 13/2003 menjadi sebagai berikut *“Keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 119 dan Pasal 120 dibuktikan dengan kartu tanda anggota atau formulir keanggotaan dengan mekanisme yang transparan, terbuka dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum”*;

IV. Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara Nomor 012/PUU-I/2003

44. Pasal 42 Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 06/PMK/2005 tentang Pedoman Beracara Dalam Pengujian Undang-Undang mengatur bahwa:

- (1) Terhadap materi muatan ayat, pasal, dan/atau bagian dalam Undang-Undang yang telah diuji, tidak dapat dimohonkan pengujian kembali;*
- (2) Terlepas dari ketentuan ayat (1) di atas, permohonan pengujian Undang-Undang terhadap muatan ayat, pasal, dan/atau bagian yang sama dengan perkara yang pernah diputus oleh Mahkamah dapat dimohonkan pengujian kembali dengan syarat-syarat konstiusionalitas yang menjadi alasan permohonan yang bersangkutan berbeda;*

45. Dalam permohonan uji materi yang dilakukan oleh Pemohon sebelumnya pada tanggal 18 Juni 2003 yang diterima Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi pada tanggal 15 Oktober 2003 dengan Registrasi Perkara Nomor 012/PUU-I/2003 menyampaikan uraian dan alasan permohonan sebagai berikut:

“Pasal 120 UU Ketenagakerjaan mensyaratkan bahwa apabila dalam satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat buruh/serikat pekerja, maka yang berhak mewakili buruh/pekerja dalam melakukan perundingan PKB adalah yang memiliki anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh buruh/pekerja di perusahaan. Jikalau tidak, maka serikat buruh/serikat pekerja dapat bergabung membentuk koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50% dari seluruh jumlah buruh/pekerja di perusahaan tersebut. Jikalau hal tersebut tidak terpenuhi juga, maka seluruh serikat buruh/serikat pekerja bergabung membentuk tim yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat buruh/serikat pekerja;

Pasal 121 UU Ketenagakerjaan menentukan bahwa keanggotaan serikat buruh/serikat pekerja harus dibuktikan dengan kartu tanda anggota;

Ketentuan Pasal 121 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28 UUD 1945 yang membatasi hak serikat buruh/serikat pekerja untuk membuktikan

keberadaan anggotanya dengan mewajibkan adanya kartu tanda anggota. Hal ini tentu saja amatlah merugikan serikat buruh/serikat pekerja. Dalam situasi serikat buruh/serikat pekerja di Indonesia kini yang baru saja bertumbuh dan berkembang, pembatasan cara pembuktian keanggotaan serikat buruh/serikat pekerja hanya dengan adanya kartu tanda anggota tentulah akan juga membatasi keleluasaan serikat buruh/serikat pekerja untuk mendapatkan hak untuk beraktivitas, termasuk hak untuk melakukan perundingan PKB;

Dalam praktiknya, pelaksanaan aturan Pasal 119 - Pasal 121 Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut telah terbukti melanggar hak asasi serikat buruh/serikat pekerja untuk melakukan perundingan PKB. Hal ini terbukti dalam kasus-kasus aktual seperti yang terjadi di PT. DHL dan PT. Tambun Kusuma”;

46. Alasan yang disampaikan oleh Pemerintah sehubungan dengan adanya permohonan uji materi tersebut di atas adalah sebagai berikut:

“Bahwa rumusan Pasal 119 dan Pasal 120 UU Ketenagakerjaan tidak membatasi kebebasan berserikat tetapi mengatur tentang keterwakilan serikat pekerja/serikat buruh dalam pembuatan perjanjian kerja bersama. UU Ketenagakerjaan menganut prinsip bahwa di dalam 1 (satu) perusahaan hanya berlaku 1 (satu) perjanjian kerja bersama yang berlaku untuk seluruh karyawan di perusahaan tersebut. Apabila di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan tiap-tiap serikat pekerja/serikat buruh secara sendiri-sendiri melakukan perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan perusahaan maka di perusahaan tersebut akan terdapat lebih dari 1 (satu) perjanjian kerja bersama. Sehingga dengan demikian kemungkinan akan terjadi perbedaan syarat kerja dan hal ini bertentangan dengan prinsip anti diskriminasi yang dianut dalam Pasal 6 UU Ketenagakerjaan. Oleh karena itu sejalan dengan prinsip demokrasi dan semangat yang terkandung dalam Pasal 28 UUD 1945, maka UU Ketenagakerjaan mengatur sistem keterwakilan yang mayoritas yang mewakili serikat pekerja/serikat buruh dalam perundingan perjanjian kerja bersama. Itupun wakil dari masing-masing serikat pekerja/serikat buruh yang ada dalam perusahaan tersebut masih dimungkinkan untuk duduk dalam tim perunding sebagaimana diatur dalam Pasal 120 ayat (3) UU Ketenagakerjaan;

Rumusan Pasal 121 UU Ketenagakerjaan yang mensyaratkan kartu tanda anggota bagi pekerja/buruh sebagai bukti bahwa yang bersangkutan benar-benar menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Pembuktian melalui kartu tanda anggota merupakan hal yang wajar bagi sebuah organisasi bahwa yang bersangkutan adalah anggotanya. Pembuktian keanggotaan ini merupakan cara yang akurat untuk menentukan siapa yang berhak mewakili organisasinya;

Dalam kasus PT. DHL dan PT. Tambun Kusuma yang disampaikan oleh Pemohon ternyata pengurus serikat pekerja/serikat buruh tidak dapat membuktikan kebenaran jumlah anggota sehingga perusahaan menolak melakukan perundingan perjanjian kerja bersama. Penolakan oleh perusahaan dapat dimengerti karena tanpa adanya bukti keanggotaan, terdapat keraguan apakah betul serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan mewakili pekerja/buruh yang dimaksud”;

47. Selanjutnya, Majelis Hakim dalam Putusan Mahkamah Konstitusi terhadap Perkara Nomor 012/PUU-I/2003 tersebut di atas menyatakan bahwa:

”Bahwa rumusan Pasal 119 dan Pasal 120 UU Ketenagakerjaan tidak membatasi kebebasan berserikat tetapi mengatur tentang keterwakilan serikat pekerja/serikat buruh dalam pembuatan perjanjian kerja bersama. UU Ketenagakerjaan menganut prinsip bahwa di dalam 1 (satu) perusahaan hanya berlaku 1 (satu) perjanjian kerja bersama yang berlaku untuk seluruh karyawan di perusahaan tersebut. Apabila di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan tiap-tiap serikat pekerja/serikat buruh secara sendiri-sendiri melakukan perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan perusahaan maka di perusahaan tersebut akan terdapat lebih dari 1 (satu) perjanjian kerja bersama. Sehingga dengan demikian kemungkinan akan terjadi perbedaan syarat kerja dan hal ini bertentangan dengan prinsip anti diskriminasi yang dianut dalam Pasal 6 UU Ketenagakerjaan. Oleh karena itu sejalan dengan prinsip demokrasi dan semangat yang terkandung dalam Pasal 28 UUD 1945, maka UU Ketenagakerjaan mengatur sistem keterwakilan yang mayoritas yang mewakili serikat pekerja/serikat buruh dalam perundingan perjanjian kerja bersama. Itupun wakil dari masing-masing serikat pekerja/serikat buruh yang ada dalam perusahaan tersebut masih dimungkinkan untuk duduk dalam tim perunding sebagaimana diatur dalam Pasal 120 ayat (3) UU Ketenagakerjaan;

Rumusan Pasal 121 UU Ketenagakerjaan yang mensyaratkan kartu tanda anggota bagi pekerja/buruh sebagai bukti bahwa yang bersangkutan benar-benar menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Pembuktian melalui kartu tanda anggota merupakan hal yang wajar bagi sebuah organisasi bahwa yang bersangkutan adalah anggotanya. Pembuktian keanggotaan ini merupakan cara yang akurat untuk menentukan siapa yang berhak mewakili organisasinya”;

48. Dalam keputusan tersebut, Mahkamah menilai bahwa serikat pekerja minoritas (yang keanggotaannya kurang dari 51%) masih mempunyai hak untuk duduk dalam tim perunding sebagaimana diatur dalam Pasal 120 ayat (3) UU Ketenagakerjaan. Namun dalam kenyataannya, keberadaan serikat pekerja yang mengklaim dirinya sebagai serikat pekerja mayoritas hanya menggunakan Pasal 120 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dan tidak pernah mau menggunakan Pasal 120 ayat (2) dan/atau ayat (3);
49. Dengan adanya Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003, maka secara nyata dan jelas telah mematikan hak suara atau aspirasi dari serikat pekerja yang bukan mayoritas, yang seharusnya dilindungi oleh Undang-Undang;
50. Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003 telah memperlakukan secara diskriminatif terhadap serikat pekerja yang anggotanya lebih dari 50% dengan serikat pekerja yang jumlah anggotanya kurang dari 50%. Asas keterwakilan seluruh komponen di dalam perusahaan (seluruh serikat pekerja yang ada) menjadi terhambat dengan adanya Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003;
51. Dalam pertimbangan putusan berikutnya Mahkamah menilai bahwa pembuktian keanggotaan melalui kartu anggota dipandang sebagai cara yang akurat untuk menentukan siapa yang berhak mewakili organisasinya, namun dalam kenyataan di lapangan bahwa tata cara pembuktian keanggotaan yang hanya dengan menunjukkan fotokopi kartu tanda anggota telah menimbulkan potensi adanya penggelembungan keanggotaan dengan cara mencetak kartu tanda anggota tanpa adanya terlebih dahulu surat permohonan keanggotaan dan pekerja yang bersangkutan;
52. Pemohon memandang perlu bahwa ketentuan perundang-undangan tidak boleh membatasi mekanisme dan tata cara proses verifikasi keanggotaan hanya berdasarkan kartu anggota saja, sehingga perlu diberikan kesempatan bahwa

proses verifikasi keanggotaan seharusnya dilakukan secara terbuka/transparan melalui pengumuman terbuka kepada seluruh pekerja di dalam perusahaan, sehingga memungkinkan terjadinya *check and control* dari seluruh pekerja yang bersangkutan dan mengeliminir potensi penggelembungan data keanggotaan oleh serikat pekerja tertentu melalui manipulasi jumlah fotokopi kartu tanda anggota;

53. Berdasarkan uraian tersebut di atas dan memperhatikan uraian pada poin sebelumnya, maka Pemohon berkesimpulan bahwa syarat-syarat konstitusionalitas yang menjadi alasan permohonan yang disampaikan oleh Pemohon sebelumnya dalam permohonan Nomor 012/PUU-I/2003 berbeda dengan alasan permohonan yang disampaikan oleh Pemohon dalam surat permohonan ini;
54. Dengan demikian, Pemohon berpendapat bahwa Mahkamah Konstitusi seyogianya dapat menerima permohonan uji materi Pasal 120 khususnya ayat (1) dan Pasal 121 UU 13/2003;

V. *Petitum*

Berdasarkan segala yang diuraikan di atas, Pemohon memohon agar Mahkamah Konstitusi memberikan putusan yang amarnya sebagai berikut:

1. Mengabulkan permohonan Pemohon seluruhnya;
 2. Menyatakan Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 khususnya Pasal 28, Pasal 28D ayat (1), Pasal 28E ayat (3) dan Pasal 28I ayat (2);
 3. Menyatakan Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;
 4. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya;
- Atau, apabila Mahkamah Konstitusi berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

[2.2] Menimbang bahwa untuk mendukung dalil-dalilnya, Pemohon mengajukan alat bukti surat atau tulisan yang telah diberi tanda P-1 sampai dengan P-6, sebagai berikut:

1. Bukti P-1 : Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

2. Bukti P-2 : Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
3. Bukti P-3 : Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi;
4. Bukti P-4 : Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
5. Bukti P-5 : Fotokopi Perjanjian Kerja Bersama PT. Bank Central Asia Tbk Tahun 2008 – 2010;
6. Bukti P-6 : Fotokopi Berita Acara Verifikasi Keanggotaan Serikat Pekerja di BCA Tahun 2007;
7. Lampiran 1a : Fotokopi Kartu Tanda Penduduk Nomor 3276010511720001 atas nama Ronald E. Pattiasina;
8. Lampiran 1b : Fotokopi Kartu Tanda Penduduk Nomor 32.77.72.1004/03445/72013012 atas nama Puji Rahmat;
9. Lampiran 1c : Fotokopi Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga SP BCA Bersatu;
10. Lampiran 2 : Fotokopi Surat dari Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kotamadya Jakarta Selatan Nomor 2744/-1838 tanggal 06 Juli 2007 perihal Pencatatan dan Pemberian Nomor Bukti Pencatatan SP/SB di perusahaan, SP/SN di luar perusahaan, Federasi SP/SB, Konfederasi SP/SB;
11. Lampiran 3 : Fotokopi Surat Ketetapan Musyawarah Nasional Luar Biasa (MUNASLUB) SP BCA Bersatu di Tretes, Pasuruan tanggal 05 s.d 07 Maret 2009 dengan Nomor Keputusan 009/MUNASLUB/SP BCA BERSATU/2009 tanggal 06 Maret 2009 perihal Penetapan Ketua Formatur (*Ex. Officio* Ketua Umum DPP SP BCA Bersatu);

[2.3] Menimbang bahwa Dewan Perwakilan Rakyat pada persidangan tanggal 14 Januari 2010 telah menyampaikan keterangan lisan dan telah pula menyampaikan keterangan tertulis yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah tanggal 18 Januari 2010, pada pokoknya menguraikan hal-hal sebagai berikut:

1. Tentang Kedudukan Hukum (*Legal Standing*) Pemohon.

Sesuai dengan Ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU 24/2003 menyatakan bahwa

"Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang, yaitu:

- a. perorangan warga negara Indonesia;*
- 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".*

Ketentuan tersebut dipertegas dalam penjelasannya, bahwa *"Yang dimaksud dengan "hak konstitusional" adalah hak-hak yang diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945";*

Penjelasan Pasal 51 ayat (1) ini menyatakan, bahwa hanya hak-hak yang secara eksplisit diatur dalam UUD 1945 saja yang termasuk *"hak konstitusional";*

Oleh karena itu menurut UU 24/2003, agar seseorang atau suatu pihak dapat diterima sebagai pihak Pemohon yang memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) dalam permohonan Pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945, maka terlebih dahulu harus menjelaskan dan membuktikan:

- a. adanya hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya sebagaimana dimaksud Pasal 51 ayat (1) dan Penjelasan UU 24/2003 yang dianggapnya telah dirugikan oleh berlakunya suatu Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;
- b. kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon sebagai akibat dari berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;

Bahwa mengenai batasan-batasan tentang kerugian konstitusional, Mahkamah Konstitusi telah memberikan pengertian dan batasan tentang kerugian konstitusional yang timbul karena berlakunya suatu Undang-Undang berdasarkan Pasal 51 ayat (1) UU 24/2003, harus memenuhi 5 (lima) syarat (*vide* Putusan Nomor 006/PUU-III/2005 dan Putusan Nomor 011/PUU-V/2007), yaitu sebagai berikut:

- a. adanya hak konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
- b. bahwa hak konstitusional Pemohon tersebut dianggap oleh Pemohon telah dirugikan oleh suatu Undang-Undang yang diuji;
- c. bahwa kerugian konstitusional Pemohon yang dimaksud bersifat spesifik (khusus)

dan aktual atau setidaknya 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;
- e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi.

Apabila kelima syarat tersebut tidak dipenuhi oleh Pemohon dalam mengajukan pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945, maka Pemohon tidak memiliki kualifikasi kedudukan hukum (*legal standing*) sebagai pihak Pemohon;

Bahwa untuk memenuhi persyaratan kedudukan hukum (*legal standing*) Pemohon sesuai ketentuan Pasal 51 ayat (1) dan Penjelasannya UU 24/2003, juga harus memenuhi batasan kerugian konstitusional yang ditetapkan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005 dan Nomor 011/PUU-V/2007, yang mana Putusan ini menjadi rujukan Mahkamah Konstitusi untuk menilai ada tidaknya kerugian konstitusional dalam Putusan Mahkamah Konstitusi;

Bahwa walaupun Pemohon sudah memenuhi ketentuan Pasal 51 ayat (1) dan Penjelasannya UU 24/2003, namun berdasarkan batasan kerugian konstitusional yang ditetapkan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, DPR berpendapat bahwa pada kenyataannya tidak terdapat kerugian konstitusional ataupun berpotensi menimbulkan kerugian terhadap Pemohon oleh berlakunya ketentuan Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 UU 13/2003 dengan alasan-alasan sebagai berikut:

1. Bahwa Pemohon dalam permohonan *a quo* tidak menguraikan adanya kerugian konstitusional yang nyata-nyata telah terjadi ataupun kerugian potensial yang akan dialami Pemohon, oleh karena justru pada kenyataannya Pemohon masih tetap memperoleh kebebasan berserikat dan berorganisasi dalam serikat pekerja/serikat buruh yang diwakilinya, sesuai Pasal 28, Pasal 28D ayat (1), Pasal 28E ayat (3) UUD 1945., sehingga ketentuan Pasal 120 ayat (1) Undang-Undang *a quo* tidak menghalangi dan mengurangi hak konstitusional Pemohon dalam memperoleh kebebasan berserikat dan berkumpul serta kebebasan mengeluarkan pendapat;
2. Bahwa ketentuan Pasal 120 ayat (1) Undang-Undang *a quo* sebagaimana didalilkan oleh Pemohon, menurut DPR tidak mencerminkan pengaturan yang

bersifat diskriminatif karena ketentuan *a quo* berlaku untuk semua serikat pekerja/ serikat buruh yang terdapat pada semua perusahaan. Hal ini justru sesuai dengan maksud dan tujuan untuk melaksanakan prinsip anti diskriminasi sesuai dengan ketentuan Pasal 6 Undang-Undang *a quo* yang berbunyi, *"Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha"*, dan penjelasannya menyatakan, *"Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik"*;

3. Bahwa ketentuan Pasal 6 dan Penjelasannya UU 13/2003 tersebut tidak bertentangan dengan batasan diskriminasi yang diatur dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (selanjutnya disebut UU 39/1999) yang berbunyi, *"Diskriminasi adalah setiap pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tidak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik, yang berakibat pengurangan, penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya dan aspek kehidupan lainnya"*;
4. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 6 dan Penjelasan UU 13/2003 *juncto* Pasal 1 angka 3 UU 39/1999, DPR berpandangan bahwa ketentuan Pasal 120 ayat (1) Undang-Undang *a quo* bukanlah pengaturan yang diskriminatif karena tidak memenuhi unsur-unsur diskriminasi yang dibatasi dalam ketentuan Pasal 1 angka 3 UU 39/1999;
5. Bahwa pengujian Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 UU 13/2003, sebelumnya pernah dilakukan pengujian dalam perkara Nomor 12/PUU-I/2003, dengan alasan konstitusional yang pada pokoknya "membatasi kebebasan berserikat para pekerja/buruh". Bahwa menurut ketentuan Pasal 60 UU 24/2003 yang menyatakan, *"Terhadap materi muatan ayat, pasal, dan/atau bagian dalam undang-undang yang telah diuji, tidak dapat dimohonkan pengujian kembali"*;
6. Bahwa walaupun alasan konstitusionalnya berbeda sesuai dengan Peraturan

Mahkamah Konstitusi Nomor 06/PMK/2005 yang menjadi dalil Pemohon *a quo* untuk mengajukan pengujian kembali terhadap Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 Undang-Undang *a quo*, namun DPR berpandangan bahwa sesungguhnya tidak terdapat perbedaan alasan konstitusional dengan perkara Nomor 12/PUU-I/2003, karena pada pokoknya alasan konstitusional yang dijadikan dalil Pemohon adalah sama dengan alasan konstitusional dalam perkara Nomor 12/PUU-I/2003 yaitu, bahwa ketentuan Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 UU Ketenagakerjaan telah membatasi kebebasan berserikat para buruh dan pekerja;

7. Bahwa berdasarkan uraian tersebut, sudah sepatutnya Majelis Hakim Konstitusi yang mulia menyatakan permohonan Pemohon *a quo* tidak diterima, karena tidak memiliki kedudukan hukum (*legal standing*), dan mengingat ketentuan Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 Undang-Undang *a quo* sudah pernah diuji dalam perkara Nomor 12/PUU-I/2003 maka sesuai Pasal 60 UU 24/2003 sudah sepatutnya permohonan Pemohon *a quo* ditolak, atau setidaknya tidak dapat diterima;
8. Bahwa Pemohon dalam permohonan *a quo* adalah berprofesi pekerja dalam perusahaan yang tergabung dalam kelompok Serikat Pekerja. Dalam permohonan *a quo* tidak jelas kedudukan hukum Pemohon karena Pemohon menyatakan baik atas nama pribadi maupun sebagai perwakilan dari kelompok (Serikat Pekerja BCA Bersatu). Sekalipun Pemohon mengatasmakan serikat pekerja maka walaupun organisasi tersebut sudah didaftarkan pada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kotamadya Jakarta Selatan Nomor 2744/-1.838 tanggal 06 Juli 2007 perihal Pencatatan dan Pemberian Nomor Bukti Pencatatan SP/SB di Perusahaan, SP/SB di luar Perusahaan, Federasi SP/SB, Konfederasi SP/SB. Namun pendaftaran tersebut belum dapat memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) huruf c yakni badan hukum publik atau privat. Hal ini karena untuk menjadi badan hukum suatu perkumpulan harus ada pendaftaran dan pengesahan sebagai badan hukum berdasarkan Keputusan Menteri Hukum dan HAM;

Berdasarkan uraian-uraian tersebut, DPR berpendapat bahwa ketentuan Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 UU 13/2003 tidak merugikan hak konstitusional Pemohon sebagaimana dijamin Pasal 28, Pasal 28D ayat (1), Pasal 28E ayat (3), dan Pasal 28I

ayat (2) UUD 1945. Oleh karena itu, Pemohon dalam permohonan *a quo* tidak memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) sebagaimana disyaratkan Pasal 51 ayat (1) UU 24/2003 dan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-111/2005 dan Nomor 011/PUU-V/2007 terdahulu;

Dengan demikian DPR memohon kepada Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi yang terhormat secara bijaksana menyatakan permohonan Pemohon dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*). Namun jika Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi berpendapat lain, berikut ini disampaikan Keterangan DPR mengenai materi pengujian UU 13/2003 terhadap UUD 1945;

2. Tentang Pokok Permohonan

Pemohon dalam permohonannya mengajukan pengujian materil Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 UU 13/2003. Terhadap permohonan Pemohon tersebut, DPR berpendapat sebagai berikut:

1. Bahwa DPR tidak sependapat dengan dalil Pemohon yang menyatakan, ketentuan Pasal 20 ayat (1) UU 13/2003 yang hanya memberikan hak berunding kepada hanya satu serikat pekerja dengan jumlah anggota lebih dari 50% dalam perundingan perjanjian kerja bersama (PKB) di dalam perusahaan telah secara nyata mengandung materi muatan yang bersifat membatasi, menghambat, menghilangkan dan mendiskriminasikan hak-hak Pemohon sesuai dengan fungsi dan tujuan dibentuknya serikat pekerja di dalam perusahaan, sehingga dianggapnya bertentangan dengan Pasal 28, Pasal 28D ayat (1), Pasal 28E ayat (3) dan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945;
2. Bahwa terhadap dalil Pemohon tersebut, DPR berpandangan bahwa ketentuan Pasal 120 ayat (1) Undang-Undang *a quo* tidak membatasi, menghalangi, menghambat, mengurangi dan mendiskriminasi hak konstitusional Pemohon dalam kebebasan berorganisasi dan berserikat serta menyampaikan pendapat, karena pada pokoknya ketentuan Pasal 120 ayat (1) Undang-Undang *a quo* adalah mengatur sistem keterwakilan dari serikat pekerja/serikat buruh. Bagaimana mengatur keterwakilan tersebut, tentu kita perlu menentukan sistem, salah satunya yaitu dengan memperhatikan jumlah. Dalam Undang-Undang *a quo* diatur berdasarkan sistem mayoritas untuk mewakili pekerja/buruh dalam

perundingan perjanjian kerja bersama, yang mensyaratkan memiliki jumlah keanggotaannya lebih dari 50% dari seluruh jumlah pekerja/buruh pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu sistem keterwakilan mayoritas ini merupakan hal yang lazim dan wajar dalam negara yang demokratis;

3. Bahwa berdasarkan argumentasi sistem keterwakilan mayoritas tersebut, dalil Pemohon yang mempersoalkan konstitusionalitas ketentuan Pasal 120 ayat (1) Undang-Undang *a quo* tidak berdasar. DPR berpendapat bahwa justru dengan memiliki jumlah keanggotaan atau memperoleh dukungan lebih dari 50% dari seluruh jumlah pekerja/buruh pada suatu perusahaan akan mencerminkan sifat *representative* dan memberikan legitimasi bagi serikat pekerja/serikat buruh itu sendiri dalam melakukan perundingan dengan perusahaan;
4. Bahwa serikat pekerja/serikat buruh memiliki hak-hak sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (selanjutnya disebut UU 21/2000), tetapi perlu diperhatikan ketentuan dalam Pasal 25 ayat (2) UU 21/2000 yang menyatakan, bahwa "*Pelaksanaan hak-hak Serikat Pekerja/Serikat Buruh dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku*". Dalam kaitan ini maka pelaksanaan hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh tentu harus berpedoman pada UU 13/2003. Hal ini sesuai dengan Pasal 28J ayat (2) UUD 1945;
5. Bahwa hak konstitusional Pemohon dalam berorganisasi selain dijamin dalam Pasal 28, Pasal 28E ayat (3) UUD 1945, juga dilindungi oleh UU 21/2000 dalam Pasal 28 yang menyatakan, "*Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara:*
 - a. melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;
 - b. tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;
 - c. melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;
 - d. melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh".

Pada kenyataannya Pemohon *a quo* sampai dengan sekarang tidak terhalangi ataupun berkurang dalam menjalankan aktivitasnya baik sebagai pekerja/buruh maupun sebagai pengurus/anggota serikat pekerja/serikat buruh, serta hak-hak perdatanya pun tidak terhalangi ataupun tidak berkurang seperti tidak dikenai Pemutusan Hubungan Kerja, tidak dikurangi atau tetap dibayar upahnya, tidak mengalami intimidasi, tidak diturunkan jabatannya, serta tidak dimutasi. Oleh karena hak berorganisasi para pekerja/buruh dilindungi oleh UU 21/2000;

6. Bahwa terkait dengan konstitusionalitas Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 UU 13/2003, DPR merujuk pada Putusan Mahkamah Konstitusi atas Perkara Nomor 12/PUU-I/2003 pada pertimbangan hukumnya mengemukakan pendapatnya, *"bahwa Pasal 119, Pasal 120 dan Pasal 121 UU Ketenagakerjaan, pengaturan yang mensyaratkan satu serikat pekerja/buruh di perusahaan memperoleh hak untuk mewakili pekerja/buruh dalam perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan bersangkutan, dan jika jumlah 50% tidak tercapai, untuk dapat berunding Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang bersangkutan memerlukan dukungan lebih dari 50% dari seluruh jumlah pekerja/buruh, yang akan dicapai oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh melalui musyawarah dan mufakat di antara sesama pekerja/buruh, sedang jika Serikat Pekerja/Serikat Buruh lebih dari satu dan tidak mencapai jumlah lebih dari 50%, dapat dilakukan koalisi di antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili buruh dalam perundingan dengan pengusaha, dan jika hal inipun tidak dicapai tim perunding ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Aturan tersebut dipandang cukup wajar dan tidak bertentangan dengan UUD 1945, khususnya Pasal 28E ayat (3) UUD 1945. Demikian pula persyaratan kartu anggota sebagai alat bukti bagi tanda keanggotaan seseorang dalam satu Serikat Pekerja/Serikat Buruh, adalah merupakan hal yang wajar dalam organisasi untuk dapat secara sah menyatakan klaim mewakili anggota, dan sama sekali tidak cukup mendasar untuk dipandang bertentangan dengan UUD 1945."*

Bahwa berdasarkan pada dalil-dalil tersebut di atas, DPR memohon kepada Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi memberikan amar putusan sebagai berikut:

1. Menyatakan Pemohon *a quo* tidak memiliki kedudukan hukum (*legal standing*), sehingga permohonan *a quo* harus dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);
2. Menyatakan menolak permohonan *a quo* untuk seluruhnya atau setidaknya-tidaknya permohonan *a quo* tidak dapat diterima;
3. Menyatakan menerima Keterangan DPR untuk seluruhnya;
4. Menyatakan Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan Pasal 28, Pasal 28D ayat (1), Pasal 28E ayat (3), dan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945;
5. Menyatakan Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tetap memiliki kekuatan hukum mengikat;

Apabila Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi berpendapat lain, DPR mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

[2.4] Menimbang bahwa Pemerintah pada persidangan tanggal 14 Januari 2010 telah menyampaikan keterangan lisan dan tertulis yang pada pokoknya menguraikan hal-hal sebagai berikut:

Menurut Pemerintah, anggapan Pemohon yang menyatakan ketentuan yang dimohonkan untuk diuji tersebut telah membatasi, menghambat, menghilangkan dan mendiskriminasi hak-hak Pemohon adalah tidak tepat, karena pada kenyataannya Pemohon tidak dalam posisi/situasi yang terganggu, berkurang maupun terhalang-halangi untuk bebas berkumpul, berserikat maupun mengeluarkan pendapat sebagaimana dijamin oleh konstitusi;

Selain itu menurut Pemerintah, anggapan Pemohon yang menyatakan bahwa ketentuan yang dimohonkan untuk diuji tersebut di atas telah bersifat dan berlaku diskriminatif, juga tidak tepat, karena untuk menilai apakah suatu norma hukum dalam suatu Undang-Undang tersebut bersifat diskriminatif atau tidak, maka sebagai acuan/landasan pijakannya adalah sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, maupun Pasal 2 *International Covenant on Civil and Political Rights*;

Atas hal-hal tersebut, Pemerintah meminta kepada Pemohon melalui Majelis

Hakim Mahkamah Konstitusi untuk menjelaskan dan membuktikan secara sah terlebih dahulu apakah benar Pemohon sebagai pihak yang hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan. Pemerintah berpendapat bahwa tidak terdapat hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang dirugikan atas berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan untuk diuji, karena itu kedudukan hukum (*legal standing*) Pemohon dalam permohonan pengujian ini tidak memenuhi persyaratan sebagaimana tercantum dalam Pasal 51 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi maupun berdasarkan putusan-putusan Mahkamah Konstitusi yang terdahulu;

Karena itu, menurut Pemerintah adalah tepat dan sudah sepatutnyalah jika Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi secara bijaksana menyatakan permohonan Pemohon tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*). Namun demikian, apabila Hakim Mahkamah Konstitusi berpendapat lain, berikut disampaikan penjelasan Pemerintah atas permohonan *a quo*, sebagai berikut:

Penjelasan Pemerintah Atas Permohonan Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Sebelum Pemerintah menyampaikan penjelasan lebih lanjut atas permohonan pengujian ketentuan *a quo*, terlebih dahulu disampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa terhadap permohonan pengujian (*constitutional review*) materi muatan ayat, pasal, dan/atau bagian Undang-Undang yang dimohonkan pengujian tersebut, telah diperiksa, diadili dan diputus oleh Mahkamah Konstitusi, yang diucapkan dalam Sidang Pleno Mahkamah Konstitusi yang terbuka untuk umum pada tanggal 28 Oktober 2003, atas permohonan yang diajukan Syaeful Tavip, dkk (Register Perkara Nomor 012/PUU-I/2003) dengan putusan menyatakan mengabulkan sebagian permohonan Pemohon dan menolak selebihnya;
2. Bahwa sesuai ketentuan Pasal 24C ayat (1) UUD 1945 dan dipertegas dalam Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut UU 24/2003) bahwa Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final, sehingga terhadap putusan tersebut tidak ada upaya hukum yang dapat ditempuh;

3. Bahwa sesuai ketentuan Pasal 60 UU 24/2003 yang menyatakan bahwa terhadap materi muatan ayat, pasal, dan/atau bagian dalam Undang-Undang yang telah diuji, tidak dapat dimohonkan pengujian kembali;
4. Pemerintah berpendapat bahwa permohonan pengujian ketentuan *a quo* yang diajukan oleh Ronald Ebenhard Pattiasina, dkk (Register Perkara Nomor 115/PUU-VII/2009), walaupun tidak dinyatakan secara tegas tentang adanya kesamaan kerugian konstusionalitas yang terjadi, namun pada dasarnya permohonan *a quo* memiliki kesamaan syarat-syarat konstusionalitas yang dijadikan alasan Pemohon dalam permohonan pengujian Undang-Undang *a quo* seperti yang diajukan para Pemohon terdahulu (*vide* Register Perkara Nomor 012/PUU-I/2003), sehingga sepatutnyalah permohonan tersebut secara *mutatis mutandis* dinyatakan ditolak [*vide*, Pasal 42 ayat (2) Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 06/PMK/2005 tentang Pedoman Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang];
5. Pemerintah berpendapat bahwa alasan kerugian hak dan/atau kewenangan konstusionalitas yang berbeda yang dialami oleh Pemohon saat ini dan permohonan para Pemohon terdahulu, menurut Pemerintah ternyata tidak terjadi dan tidak terbukti;
6. Karena itu, Pemerintah melalui Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi, kiranya Pemohon dapat membuktikan terlebih dahulu apakah benar Pemohon telah dirugikan hak dan/atau kewenangan konstusionalnya, dan/atau kerugian dimaksud berbeda dengan kerugian para Pemohon terdahulu;

Atas hal-hal tersebut di atas, Pemerintah berpendapat permohonan pengujian Undang-Undang *a quo* tidak dapat diajukan kembali (*nebis in idem*), namun apabila Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi berpendapat lain, berikut disampaikan keterangan Pemerintah selengkapnya sebagai berikut:

Sehubungan dengan anggapan Pemohon dalam permohonannya yang menyatakan bahwa ketentuan Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya UU 13/2003) yang menyatakan:

- Pasal 120 ayat (1), "*Dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat*

pekerja/serikat buruh maka yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan dengan pengusaha yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut";

- Pasal 121, *"Keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 119 dan Pasal 120 dibuktikan dengan kartu tanda anggota";*

Ketentuan di atas oleh Pemohon dianggap merugikan hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon, dan karenanya dianggap bertentangan dengan ketentuan Pasal 28, Pasal 28D ayat (1), Pasal 28E ayat (3) dan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan sebagai berikut:

- Pasal 28, *"Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang";*
- Pasal 28D:
 - (1) *"Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum";*
- Pasal 28E
 - (3) *"Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat";*
- Pasal 28I ayat (2), *"Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu";*

Terhadap anggapan Pemohon tersebut di atas, Pemerintah dapat menjelaskan sebagai berikut:

1. Bahwa menurut Pemerintah rumusan Pasal 119 dan Pasal 120 UU 13/2003 tidak membatasi kebebasan berserikat dan berkumpul, tetapi berkaitan dengan pengaturan tentang keterwakilan serikat pekerja/serikat buruh dalam pembuatan perjanjian kerja bersama. Karena Undang-Undang *a quo* menganut prinsip bahwa di dalam 1 (satu) perusahaan hanya berlaku 1 (satu) perjanjian kerja bersama yang berlaku untuk seluruh karyawan di dalam perusahaan tersebut;
2. Bahwa apabila di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan tiap-tiap serikat pekerja/serikat buruh secara sendiri-sendiri melakukan perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan perusahaan maka di

perusahaan tersebut akan terdapat lebih dari 1 (satu) perjanjian kerja bersama. Sehingga dengan demikian kemungkinan akan terjadi perbedaan syarat kerja dan hal ini bertentangan dengan prinsip anti diskriminasi sebagaimana dianut dalam ketentuan Pasal 6 UU 13/2003;

3. Karena itu, menurut Pemerintah ketentuan Pasal 119 dan Pasal 120 UU 13/2003 yang mengatur sistem keterwakilan yang mayoritas yang mewakili serikat pekerja/serikat buruh dalam perundingan perjanjian kerja bersama, telah sejalan dengan prinsip demokrasi dan semangat yang terkandung dalam Pasal 28 UUD dan terhadap masing-masing serikat pekerja/serikat buruh yang tidak mewakili serikat pekerja/serikat buruh dalam perundingan perjanjian kerja bersama, dapat/dimungkinkan untuk duduk dalam tim perundingan sebagaimana ditentukan dalam Pasal 120 ayat (3) UU 13/2003;
4. Bahwa menurut Pemerintah rumusan Pasal 121 UU 13/2003 yang mensyaratkan kartu tanda anggota bagi pekerja/buruh sebagai bukti bahwa yang bersangkutan benar-benar menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Pembuktian melalui kartu tanda anggota merupakan hal yang wajar bagi sebuah organisasi bahwa yang bersangkutan adalah anggotanya. Pembuktian keanggotaan ini merupakan cara yang akurat untuk menentukan siapa yang berhak mewakili organisasinya;

Berdasarkan uraian tersebut di atas, menurut Pemerintah, ketentuan yang dimohonkan untuk diuji telah sejalan dengan amanat konstitusi, ketentuan *a quo* telah memberikan jaminan kepada setiap orang (buruh/pekerja) untuk bebas berserikat dan berkumpul serta mengeluarkan pendapat guna menyuarakan kepentingan organisasinya maupun para anggotanya. Ketentuan *a quo* juga telah memberikan jaminan kepastian hukum (*legal certainty*, *rechtszekerheid*) bagi buruh/pekerja maupun serikat pekerja/serikat buruh untuk menempatkan wakil-wakilnya guna melakukan perundingan-perundingan dengan perusahaan tempat bekerja;

Lebih lanjut Pemerintah juga tidak sependapat dengan anggapan Pemohon yang menyatakan bahwa ketentuan-ketentuan tersebut di atas telah memberikan perlakuan dan pembatasan yang bersifat diskriminatif terhadap Pemohon, karena pembatasan yang demikian telah sejalan dengan ketentuan Pasal 28J ayat (2) UUD yang menyatakan bahwa "*Dalam menjalankan hak dan kebebasannya, setiap orang*

wajib tunduk kepada pembatasan yang ditetapkan dengan undang-undang dengan maksud semata-mata untuk menjamin pengakuan serta penghormatan atas hak dan kebebasan orang lain dan untuk memenuhi tuntutan yang adil sesuai dengan pertimbangan moral, nilai-nilai agama, keamanan, dan ketertiban umum dalam suatu masyarakat demokratis";

Juga menurut Pemerintah, bahwa ketentuan Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 UU 13/2003 tidak memberikan perlakuan yang diskriminatif terhadap Pemohon, kecuali jika ketentuan *a quo* memberikan pembatasan dan perbedaan yang didasarkan atas agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa dan keyakinan politik sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1 ayat (3) UU 39/1999 maupun Pasal 2 *International Covenant on Civil and Political Rights*;

Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, Pemerintah memohon kepada Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi yang memeriksa, mengadili dan memutus permohonan pengujian UU 13/2003 terhadap UUD 1945, dapat memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menyatakan bahwa Pemohon tidak mempunyai kedudukan hukum (*legal standing*);
2. Menolak permohonan pengujian Pemohon seluruhnya atau setidaknya menyatakan permohonan pengujian Pemohon tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);
3. Menerima Keterangan Pemerintah secara keseluruhan;
4. Menyatakan ketentuan Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 UU 13/2003 tidak bertentangan dengan ketentuan Pasal 28, Pasal 28D ayat (1), Pasal 28E ayat (3), dan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945;

Namun demikian apabila Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi berpendapat lain, mohon putusan yang bijaksana dan seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

[2.6] Menimbang bahwa Pemohon menyampaikan kesimpulannya yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 28 Januari 2009 yang pada pokoknya Pemohon tetap pada permohonannya semula;

[2.7] Menimbang bahwa untuk mempersingkat uraian dalam putusan ini, maka segala sesuatu yang tertera dalam berita acara persidangan telah termuat dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari putusan ini;

3. PERTIMBANGAN HUKUM

[3.1] Menimbang bahwa maksud dan tujuan permohonan Pemohon adalah mengenai pengujian materiil Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 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 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945);

[3.2] Menimbang bahwa sebelum mempertimbangkan pokok permohonan, Mahkamah Konstitusi, selanjutnya disebut Mahkamah, akan mempertimbangkan terlebih dahulu hal-hal berikut:

- a. Kewenangan Mahkamah untuk memeriksa, mengadili, dan memutus permohonan *a quo*;
- b. Kedudukan hukum (*legal standing*) Pemohon;

Terhadap kedua hal tersebut, Mahkamah berpendapat sebagai berikut:

Kewenangan Mahkamah

[3.3] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 24C ayat (1) UUD 1945 yang disebutkan lagi dalam 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, selanjutnya disebut UU MK) *juncto* 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 menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar;

[3.4] Menimbang bahwa permohonan Pemohon adalah mengenai pengujian Undang-Undang *in casu* UU 13/2003 terhadap UUD 1945, sehingga Mahkamah berwenang untuk memeriksa, mengadili, dan memutus permohonan *a quo*;

Kedudukan hukum (*Legal standing*) Pemohon

[3.5] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 51 ayat (1) UU MK, yang dapat bertindak sebagai Pemohon dalam pengujian suatu Undang-Undang terhadap UUD 1945 adalah mereka yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian, 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;

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

- a. adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
- b. hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut oleh Pemohon dianggap dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;
- c. kerugian hak dan/atau kewenangan 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 dan berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;
- e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan, maka kerugian

hak dan/atau kewenangan konstitusional seperti yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi;

[3.7] Menimbang bahwa berdasarkan uraian sebagaimana tersebut pada paragraf **[3.5]** dan **[3.6]** di atas, selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan mengenai kedudukan hukum (*legal standing*) Pemohon dalam permohonan *a quo* sebagai berikut:

[3.7.1] Bahwa Pemohon mendalilkan sebagai perorangan warga negara Indonesia atau kelompok orang yang mempunyai kepentingan sama yang bergabung dalam Serikat Pekerja BCA Bersatu menganggap telah dirugikan oleh berlakunya Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003 yang menyatakan, *"Dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh maka yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan dengan pengusaha yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut"* dan Pasal 121 UU 13/2003 yang menyatakan, *"Keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 119 dan Pasal 120 dibuktikan dengan kartu tanda anggota"*. Menurut Pemohon bahwa berlakunya pasal *a quo* telah menyebabkan terlanggarnya hak konstitusional Pemohon sebagaimana diatur dalam UUD 1945, yaitu hak kemerdekaan untuk berserikat, dan berkumpul mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan (Pasal 28), hak untuk mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum [Pasal 28D ayat (1)], hak bebas berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat [Pasal 28E ayat (3)], hak untuk tidak diperlakukan secara diskriminatif [Pasal 28I ayat (2)];

[3.7.2] Bahwa hak konstitusional Pemohon sebagaimana yang didalilkan tersebut telah secara nyata dirugikan oleh berlakunya Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003, di mana Pemohon yang jumlah anggotanya kurang dari 51% dari total seluruh karyawan menjadi hilang haknya untuk ikut dalam perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama yang mewakili buruh/pekerja dengan pengusaha *in casu* Manajemen PT. Bank Central Asia Tbk (*vide*, Bukti P-5). Dengan demikian, Pemohon mempunyai kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan *a quo*;

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

Pokok Permohonan

[3.9] Menimbang bahwa pokok permohonan Pemohon adalah pengujian kembali mengenai konstitusionalitas Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 UU 13/2003 yang menurut Pemohon bertentangan dengan Pasal 28, Pasal 28D ayat (1), Pasal 28E ayat (3), dan Pasal 28I UUD 1945, dengan alasan-alasan sebagai berikut:

- bahwa pengujian kembali pasal *a quo* didasarkan pada Pasal 42 ayat (2) Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 06/PMK/2005 tentang Pedoman Beracara Dalam Pengujian Undang-Undang yang menyatakan, "*Permohonan pengujian undang-undang terhadap muatan ayat, pasal, dan/atau bagian yang sama dengan perkara yang pernah diputus oleh Mahkamah dapat dimohonkan pengujian kembali dengan syarat-syarat konstitusionalitas yang menjadi alasan permohonan yang bersangkutan berbeda*". Alasan konstitusional permohonan *a quo* (perkara Nomor 115/PUU-VII/2009) berbeda dengan alasan konstitusionalitas permohonan terdahulu (perkara Nomor 012/PUU-I/2003). Dalam permohonan dahulu, para Pemohon mendasarkan pada alasan konstitusionalitas Pasal 28 UUD 1945, sedangkan dalam permohonan *a quo*, Pemohon mendasarkan pada alasan konstitusionalitas Pasal 28, Pasal 28D ayat (1), Pasal 28E ayat (3) dan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945;
- bahwa permohonan pengujian kembali Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003 didasarkan pada alasan agar seluruh serikat pekerja yang ada di dalam perusahaan diberikan kesempatan dan hak yang sama untuk secara bersama-sama dengan serikat pekerja mayoritas duduk dalam Tim Perunding yang akan merumuskan dan menyepakati hanya satu perjanjian kerja bersama yang dibuat dan berlaku di dalam perusahaan dengan pengusaha yang diwakili oleh Manajemen Perusahaan;
- bahwa Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003, Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri Tenaga Kerja, dan ketentuan lain di bawahnya yang hanya memberikan hak berunding hanya satu serikat pekerja yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% dari

keseluruhan pekerja/buruh perusahaan dalam perundingan perjanjian kerja bersama dalam suatu perusahaan, telah secara nyata mengandung materi muatan yang bersifat membatasi, menghambat, menghilangkan dan mendiskriminasi hak-hak Pemohon sesuai dengan fungsi dan tujuan dibentuknya serikat pekerja di dalam perusahaan sehingga dengan demikian, pasal tersebut telah memandulkan atau mengabaikan 49% suara di luar serikat pekerja mayoritas tersebut. Hal ini, secara jelas telah bertentangan dengan UUD 1945 Pasal 28, Pasal 28D ayat (1), Pasal 28E ayat (3), dan Pasal 28I ayat (2);

- bahwa asas keterwakilan dalam Tim Perunding pada suatu perusahaan merupakan hak asasi maupun hak konstitusional yang harus dilindungi oleh Undang-Undang sebagai amanat dan pelaksanaan dari hak berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pikiran baik lisan maupun tulisan sebagai dimaksud dalam Pasal 28 dan Pasal 28E ayat (3) UUD 1945;
- bahwa perlakuan yang sama dan adil di hadapan hukum (*equality before the law*) telah dijamin dalam UUD 1945. Oleh karenanya Undang-Undang sebagai ketentuan peraturan perundangan yang berada di bawah UUD 1945 seyogyanya tetap menghargai dan menghormati kesederajatan hukum, termasuk dalam hal ini perlakuan yang sama terhadap seluruh serikat pekerja yang ada di dalam perusahaan, tidak boleh membedakan hak antara serikat pekerja mayoritas dan serikat pekerja minoritas. Semuanya harus diberikan hak yang sama untuk ikut serta dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama di dalam perusahaan;
- bahwa perjanjian kerja bersama merupakan Undang-Undang yang berlaku dan mengikat bagi seluruh komponen yang ada di dalam perusahaan, sehingga sudah menjadi suatu keharusan di dalam negara hukum bahwa pembuatan suatu perjanjian sebagai Undang-Undang itu harus pula melibatkan pihak-pihak yang terkait di dalam perusahaan tersebut *in casu* serikat pekerja;
- bahwa ketentuan Pasal 121 UU 13/2003 yang menentukan bukti keanggotaan serikat pekerja dengan kartu tanda anggota merupakan ketentuan yang merugikan Pemohon, karena pembuktian demikian sangat rentan adanya manipulasi atau penggelembungan jumlah keanggotaan;
- bahwa menurut Pemohon proses verifikasi seharusnya dilakukan secara transparan dan terbuka, dengan melakukan konfirmasi kepada masing-masing

anggota sehingga keabsahan dari kartu anggota atau keanggotaannya di dalam serikat pekerja dapat dipertanggungjawabkan secara moral dan hukum. Proses verifikasi secara transparan dan terbuka yang menggunakan media lain, misalnya *email*, *website*, dan media komunikasi sejenisnya telah sesuai dengan prinsip yang diatur dalam Pasal 28F UUD 1945 yang menjamin bahwa *“Setiap orang berhak untuk berkomunikasi dan memperoleh informasi untuk mengembangkan pribadi dan lingkungan sosialnya, serta berhak untuk mencari, memperoleh, memiliki, menyimpan, mengolah, dan menyampaikan informasi dengan menggunakan segala jenis saluran yang tersedia”*;

- Pemohon berpendapat bahwa proses verifikasi keanggotaan hendaknya tidak hanya berdasarkan kartu anggota saja, tetapi dapat juga dilakukan melalui pengumuman terbuka/transparan kepada seluruh pekerja di dalam perusahaan, sehingga dapat menghindarkan adanya penggelembungan data keanggotaan oleh serikat pekerja tertentu melalui manipulasi jumlah fotokopi kartu tanda anggota;

[3.10] Menimbang bahwa terhadap permohonan Pemohon, Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) pada persidangan tanggal 14 Januari 2010 menyampaikan keterangan lisan dan tertulis yang selengkapny telah diuraikan pada bagian Duduk Perkara, pada pokoknya sebagai berikut:

- bahwa Pemohon dalam permohonan *a quo* tidak menguraikan adanya kerugian konstitusional yang nyata-nyata telah terjadi ataupun kerugian potensial yang akan dialami Pemohon. Pemohon pada kenyataannya justru masih tetap memperoleh kebebasan berserikat dan berorganisasi dalam serikat pekerja/serikat buruh yang diwakilinya sebagaimana dijamin Pasal 28, Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28E ayat (3) UUD 1945. Dengan demikian Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003 tidak menghalangi dan mengurangi hak konstitusional Pemohon untuk memperoleh kebebasan berserikat dan berkumpul serta kebebasan mengeluarkan pendapat;
- bahwa Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003 tidak mencerminkan pengaturan yang bersifat diskriminatif, karena ketentuan *a quo* berlaku untuk semua serikat pekerja/serikat buruh yang terdapat pada semua perusahaan. Hal tersebut sesuai ketentuan Pasal 6 UU 13/2003 yang berbunyi, *“Setiap pekerja/buruh berhak*

memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha", dan penjelasannya menyatakan, "Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik";

- bahwa Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 UU 13/2003 pernah dimohonkan pengujian oleh Pemohon lain dalam perkara Nomor 12/PUU-I/2003. Pasal 60 UU MK menyatakan, *"Terhadap materi muatan ayat, pasal, dan/atau bagian dalam undang-undang yang telah diuji, tidak dapat dimohonkan pengujian kembali"*. Pasal 60 UU MK telah dibuka oleh Mahkamah Konstitusi dengan Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 06/PMK/2005, selanjutnya disebut PMK 06/2005, yang pada pokoknya menyatakan *"Muatan ayat, pasal, dan/atau bagian undang-undang yang pernah diputus oleh Mahkamah Konstitusi dapat dimohonkan pengujian kembali, dengan syarat konstiusionalitas yang menjadi alasan permohonan berbeda"*. Mencermati permohonan Pemohon *a quo*, DPR berpendapat bahwa tidak terdapat alasan konstiusionalitas yang berbeda dengan permohonan terdahulu *in casu* Perkara Nomor 12/PUU-1/2003, di mana ketentuan Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 UU 13/2003 telah membatasi kebebasan berserikat para buruh dan pekerja;
- Berdasarkan alasan tersebut, DPR berpendapat bahwa Pemohon tidak memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) dan karena pasal *a quo* pernah dimohonkan pengujian, maka berdasarkan ketentuan Pasal 60 UU MK, seharusnya permohonan Pemohon *a quo* ditolak, atau setidaknya tidak dapat diterima;
- bahwa Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003 tidak membatasi, menghalangi, menghambat, mengurangi dan mendiskriminasi hak konstiusional Pemohon dalam kebebasan berorganisasi dan berserikat serta menyampaikan pendapat, karena Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003 adalah mengatur mengenai sistem keterwakilan dari serikat pekerja/serikat buruh. Dalam mengatur keterwakilan tersebut, tentu harus menentukan sistem yang salah satunya adalah dengan memperhatikan jumlah. Dalam UU 13/2003 diatur mengenai sistem mayoritas untuk mewakili pekerja/buruh dalam melakukan perundingan perjanjian kerja bersama (PKB) yang mensyaratkan jumlah keanggotaannya lebih dari 50% dari seluruh jumlah pekerja/buruh pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu sistem keterwakilan mayoritas yang diatur dalam UU 13/2003 merupakan hal yang lazim

dan wajar dalam negara yang demokratis;

- bahwa penentuan jumlah keanggotaan atau memperoleh dukungan lebih dari 50% dalam membuat PKB mencerminkan sifat *representative* dan memberikan legitimasi bagi serikat pekerja/serikat buruh untuk melakukan perundingan dengan perusahaan;
- bahwa hak konstitusional Pemohon yang dijamin dalam Pasal 28, Pasal 28E ayat (3) UUD 1945 tidak terhalangi ataupun terkurangi, karena Pemohon hingga saat ini masih dapat menjalankan aktivitasnya baik sebagai pekerja/buruh maupun sebagai pengurus/anggota serikat pekerja/serikat buruh, serta tidak terhalangi hak-hak perdatanya, misalnya tidak dikenai pemutusan hubungan kerja (PHK), masih tetap dibayarkan upahnya, tidak mengalami intimidasi, tidak diturunkan jabatannya, serta tidak dimutasi;

[3.11] Menimbang bahwa Pemerintah pada persidangan tanggal 14 Januari 2010 menyampaikan keterangan lisan dan tertulis yang selengkapnya telah diuraikan pada bagian Duduk Perkara, pada pokoknya sebagai berikut:

- bahwa Pasal 120 dan Pasal 121 UU 13/2003 pernah dimohonkan oleh Pemohon lain dalam Perkara Nomor 012/PUU-I/2003 dan telah diputus oleh Mahkamah Konstitusi, dimana yang terkait Pasal 120 dan Pasal 121 UU 13/2003 telah dinyatakan ditolak. Berdasarkan ketentuan Pasal 24C ayat (1) UUD 1945 yang kemudian dipertegas Pasal 10 ayat (1) UU MK yang menyatakan "*Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final*", sehingga terhadap putusan tersebut tidak terdapat upaya hukum untuk melawan Putusan Mahkamah Konstitusi. Selain itu, Pasal 60 UU MK telah dengan jelas menyatakan bahwa terhadap materi muatan ayat, pasal, dan/atau bagian dalam undang-undang yang telah diuji, tidak dapat dimohonkan pengujian kembali. Sekalipun PMK 06/2005 telah membuka celah dapat dilakukan pengujian kembali terhadap ayat, pasal, dan/atau bagian undang-undang yang pernah diuji, namun permohonan Pemohon *a quo* tidak mengindikasikan adanya syarat konstitusionalitas yang berbeda sebagaimana yang disyaratkan oleh PMK tersebut. Berdasarkan alasan tersebut, Pemerintah berpendapat permohonan Pemohon secara *mutatis mutandis* harus dinyatakan ditolak;

- bahwa UU 13/2003 menganut prinsip, di dalam 1 (satu) perusahaan hanya berlaku 1 (satu) perjanjian kerja. Apabila dalam suatu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan tiap-tiap serikat pekerja/serikat buruh melakukan perundingan PKB, maka akan menimbulkan perbedaan syarat kerja, yang bertentangan dengan prinsip anti diskriminasi sebagaimana diatur dalam Pasal 6 UU 13/2003;
- bahwa sistem keterwakilan mayoritas yang diatur dalam Pasal 119 dan Pasal 120 UU 13/2003 telah sejalan dengan prinsip demokrasi dan semangat yang terkandung dalam Pasal 28 UUD 1945. Bahwa terhadap masing-masing serikat pekerja/serikat buruh yang tidak mewakili serikat pekerja/serikat buruh dalam perundingan perjanjian kerja bersama, dapat dimungkinkan untuk duduk dalam tim perundingan sebagaimana ditentukan dalam Pasal 120 ayat (3) UU 13/2003;
- Bahwa menurut Pemerintah rumusan Pasal 121 UU 13/2003 yang mensyaratkan kartu tanda anggota (KTA) bagi pekerja/buruh adalah sebagai bukti bahwa yang bersangkutan benar-benar menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Pembuktian dengan KTA merupakan hal yang wajar bagi sebuah organisasi untuk menunjukkan bahwa yang bersangkutan adalah anggotanya. Pembuktian keanggotaan ini merupakan cara yang akurat untuk menentukan yang berhak mewakili organisasinya;
- Bahwa ketentuan Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 UU 13/2003 tidak memberikan perlakuan yang diskriminatif kepada Pemohon, kecuali jika ketentuan *a quo* memberikan pembatasan dan pembedaan yang didasarkan atas agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa dan keyakinan politik sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1 ayat (3) UU 39/1999 maupun Pasal 2 *International Covenant on Civil and Political Rights*;

Pendapat Mahkamah

[3.12] Menimbang bahwa sebelum mempertimbangkan pokok permohonan Pemohon, Mahkamah terlebih dahulu akan mempertimbangkan keterangan DPR dan Pemerintah yang menyatakan bahwa Pasal 120 dan Pasal 121 UU 13/2003 pernah dimohonkan pengujian oleh Pemohon lain dalam Perkara Nomor 012/PUU-I/2003. Bahwa mengacu pada Pasal 42 ayat (2) PMK 06/2005, pengujian kembali ayat, pasal,

dan/atau bagian Undang-Undang dapat dimungkinkan dengan alasan terdapat syarat konstiusionalitas yang berbeda. DPR dan Pemerintah berpendapat bahwa permohonan Pemohon *a quo* tidak mengindikasikan adanya alasan konstiusionalitas yang berbeda dengan permohonan sebelumnya. Oleh karena itu permohonan Pemohon harus dinyatakan ditolak atau setidaknya-tidaknya tidak dapat diterima;

[3.13] Menimbang bahwa terhadap keterangan DPR dan Pemerintah tersebut, Mahkamah berpendapat sebagai berikut:

[3.13.1] bahwa dalam Putusan Nomor 12/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004, Mahkamah Konstitusi telah menguji beberapa pasal dari UU 13/2003, termasuk Pasal 120 dan Pasal 121;

[3.13.2] bahwa dalam permohonan di atas, Pemohon mendalilkan beberapa pasal yang dimohonkan pengujian tersebut bertentangan dengan Pasal 28 UUD 1945 dengan alasan UU 13/2003 pada beberapa pasalnya antara lain Pasal 120 dan Pasal 121 telah memasung hak-hak fundamental buruh/pekerja dan serikat buruh/serikat pekerja dengan alasan sebagai berikut:

- ... dst;
- *Pasal 120 UU Ketenagakerjaan mensyaratkan bahwa apabila dalam satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat buruh/serikat pekerja, maka yang berhak mewakili buruh/pekerja dalam melakukan perundingan PKB adalah yang memiliki anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh buruh/pekerja di perusahaan. Jikalau tidak, maka serikat buruh/serikat pekerja dapat bergabung membentuk koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50% dari seluruh jumlah buruh/pekerja di perusahaan tersebut. Jikalau hal tersebut tidak terpenuhi juga, maka seluruh serikat buruh/serikat pekerja bergabung membentuk tim yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat buruh/serikat pekerja;*
- *Pasal 121 UU Ketenagakerjaan menentukan bahwa keanggotaan serikat buruh/serikat pekerja harus dibuktikan dengan kartu tanda anggota;*
- *Ketentuan Pasal 121 UU Ketenagakerjaan **bertentangan dengan Pasal 28 UUD 1945** yang membatasi hak serikat buruh/serikat pekerja untuk membuktikan*

keberadaan anggotanya dengan mewajibkan adanya kartu tanda anggota. Hal ini tentu saja amatlah merugikan serikat buruh/serikat pekerja. Dalam situasi serikat buruh/serikat pekerja di Indonesia kini yang baru saja bertumbuh dan berkembang, pembatasan cara pembuktian keanggotaan serikat buruh/serikat pekerja hanya dengan adanya kartu tanda anggota tentulah akan juga membatasi keleluasaan serikat buruh/serikat pekerja untuk mendapatkan hak untuk beraktivitas, termasuk hak untuk melakukan perundingan PKB”;

- ... dst;

[3.13.3] bahwa dalam permohonan *a quo*, Pemohon memohon pengujian Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 UU 13/2003 dengan dalil bertentangan dengan Pasal 28, Pasal 28D ayat (1), Pasal 28E ayat (3), dan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945;

[3.13.4] bahwa Pasal 60 UU MK menentukan, “*Terhadap materi muatan ayat, pasal, dan/atau bagian dalam undang-undang yang telah diuji, tidak dapat dimohonkan pengujian kembali*”;

[3.13.5] bahwa Pasal 42 ayat (2) PMK 06/2005 menyatakan, “*Permohonan pengujian undang-undang terhadap muatan ayat, pasal dan atau bagian yang sama dengan perkara yang pernah diputus oleh Mahkamah dapat dimohonkan pengujian kembali dengan syarat-syarat konstiusionalitas yang menjadi alasan permohonan yang bersangkutan berbeda*”;

[3.13.6] bahwa pokok permohonan para Pemohon dalam Perkara Nomor 12/PUU-I/2003, adalah pengujian formil dan pengujian materiil atas UU 13/2003. Mengenai pengujian formil para Pemohon tersebut mempersoalkan adanya pelanggaran prinsip-prinsip dan prosedur penyusunan dan pembuatan sebuah Undang-Undang yang patut dan Undang-Undang tersebut dibuat semata-mata karena tekanan kepentingan modal asing daripada kebutuhan nyata buruh/pekerja Indonesia. Sedangkan mengenai pengujian materiil, para Pemohon dalam Perkara Nomor 12/PUU-I/2003 mempersoalkan konstiusionalitas Pasal 64, Pasal 65, Pasal 66, Pasal 76, Pasal 106, Pasal 119, Pasal 120, Pasal 121, Pasal 137, Pasal 138, Pasal 140, Pasal 141, Pasal 158, Pasal 170, dan Pasal 186 UU 13/2003 yang menurut para Pemohon bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1), Pasal 28, dan Pasal 33 UUD 1945. Khusus mengenai Pasal 120 dan Pasal 121 UU 13/2003, para Pemohon beralasan bahwa: (i) ketentuan

tersebut memberi peluang kepada pengusaha/majikan untuk mengabaikan kewajibannya menghormati hak asasi serikat buruh/pekerja untuk berserikat dan berkumpul di lingkungan perusahaan yang bersangkutan dan (ii) keharusan adanya pembuktian dengan kartu anggota, sangat merugikan serikat buruh/pekerja yang baru tumbuh dan berkembang sehingga membatasi keleluasaan serikat buruh/pekerja untuk mendapatkan hak beraktivitas termasuk untuk melakukan perundingan PKB;

Bahwa terhadap permohonan tersebut, khusus mengenai Pasal 120 dan Pasal 121 dalam Perkara Nomor 12/PUU-I/2003 *a quo*, Mahkamah berpendapat bahwa, *“aturan tersebut dipandang cukup wajar dan tidak bertentangan dengan UUD 1945 khususnya Pasal 28E ayat (3). Demikian pula persyaratan kartu anggota sebagai alat bukti tanda keanggotaan seseorang dalam satu serikat pekerja/buruh, adalah merupakan hal yang wajar dalam organisasi untuk dapat secara sah menyatakan klaim mewakili anggota, dan sama sekali tidak cukup mendasar untuk dipandang bertentangan dengan UUD;*

[3.13.7] bahwa permohonan dalam Perkara Nomor 115/PUU-VII/2009 mengemukakan alasan sebagai berikut: (i) Pemohon yang anggotanya kurang dari 51% (lima puluh satu perseratus) dari seluruh karyawan (*in casu* pada PT. Bank Central Asia Tbk) kehilangan hak untuk menyampaikan aspirasinya merumuskan perjanjian kerja bersama (PKB); (ii) PKB dalam suatu perusahaan merupakan Undang-Undang sehingga seharusnya keterwakilan dari seluruh komponen atau serikat pekerja yang ada di dalam perusahaan diakomodasikan dan dilindungi oleh Undang-Undang; (iii) dalam Putusan Mahkamah Konstitusi atas permohonan yang dahulu belum mempertimbangkan: a. asas keterwakilan (*representative*), yakni keterwakilan semua komponen yang ada dalam perusahaan yang harus diakomodasi dan dilindungi oleh Undang-Undang; b. kesederajatan hukum (*legal equality*) adalah perlakuan sama terhadap seluruh serikat pekerja, tidak boleh membedakan antara serikat pekerja mayoritas dan minoritas; (iv) hukum dibuat untuk menegakkan keadilan bagi seluruh warga negara, bukan melindungi mayoritas dan menindas minoritas, karena kalau begitu hukumnya, berarti hukum rimba, yakni yang kuat (mayoritas) selalu berkuasa, yang bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan, *“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”* dan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan, *“Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif*

atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu”;

Tentang Pasal 121 UU 13/2003 yang menyatakan, *“Keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 119 dan Pasal 120 dibuktikan dengan kartu tanda anggota”*, merugikan hak konstitusional Pemohon karena: (i) tidak dapat menggunakan metode lain yang dapat menunjukkan keanggotaan secara akurat, dipercaya, dan dapat diandalkan dalam proses verifikasi serikat pekerja dalam perusahaan; (ii) verifikasi berdasarkan fotokopi kartu tanda anggota saja tanpa disertai adanya mekanisme yang terbuka dengan menggunakan daftar dan hasil verifikasi keanggotaan serikat pekerja kepada seluruh pekerja yang ada di dalam perusahaan; (iii) verifikasi dengan hanya menggunakan fotokopi kartu tanda anggota, rentan akan adanya proses manipulasi atau penggelembungan jumlah keanggotaan karena proses pembuatan kartu tanda anggota dapat dilakukan dengan mudah; (iv) mekanisme verifikasi secara transparan dan terbuka, serta menggunakan media yang ada di dalam perusahaan seperti *e-mail*, *website*, dan media komunikasi yang sejenisnya untuk konfirmasi keanggotaan serikat pekerja lebih sesuai dengan prinsip Pasal 28F UUD 1945 yang menyatakan, *“Setiap orang berhak untuk berkomunikasi dan memperoleh informasi untuk mengembangkan pribadi dan lingkungan sosialnya, serta berhak untuk mencari, memperoleh, memiliki, menyimpan, mengolah, dan menyampaikan informasi dengan menggunakan segala jenis saluran yang tersedia”*;

[3.14] Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan dalam paragraf **[3.13.6]** dan **[3.13.7]** di atas, menurut Mahkamah, alasan konstitusionalitas yang menjadi dasar permohonan Pemohon dalam permohonan ini serta pasal dalam UUD 1945 yang menjadi batu uji permohonan berbeda dengan permohonan dalam Perkara Nomor 12/PUU-I/2003, sehingga berdasarkan ketentuan Pasal 42 ayat (2) PMK 06/2005, Mahkamah dapat menguji kembali ketentuan Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 Undang-Undang *a quo*. Oleh karena itu, selanjutnya Mahkamah mempertimbangkan pokok permohonan Pemohon, beserta bukti-bukti tertulis yang diajukan oleh Pemohon, keterangan DPR, keterangan Pemerintah, dan kesimpulan Pemohon sebagaimana telah diuraikan di atas;

[3.15] Menimbang bahwa Pemohon dalam permohonan *a quo* mengajukan pengujian konstitusionalitas Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 UU 13/2003 yang menyatakan:

- Pasal 120 ayat (1), *“Dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh maka yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan dengan pengusaha yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut”*;
- Pasal 121, *“Keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 119 dan Pasal 120 dibuktikan dengan kartu tanda anggota”*;

yang menurut Pemohon bahwa ketentuan pasal tersebut bertentangan dengan Pasal 28, Pasal 28D ayat (1), Pasal 28E ayat (3), dan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945;

[3.15.1] bahwa terhadap dalil permohonan Pemohon tersebut, Mahkamah berpendapat bahwa hak berserikat dalam serikat pekerja/serikat buruh merupakan salah satu hak asasi manusia yang dijamin oleh Pasal 28 UUD 1945 yang menyatakan, *“Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang”*. Selain itu, hak berserikat dan kebebasan mengeluarkan pendapat juga dijamin oleh Pasal 28E ayat (3) UUD 1945 yang menyatakan, *“Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat”*;

[3.15.2] bahwa menurut UU 13/2003 hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha di samping tunduk pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, juga tunduk pada perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha atau perjanjian kerja bersama (PKB) yang dibuat oleh dan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban kedua belah pihak. Dengan demikian, keberadaan suatu PKB sangat menentukan dan mengikat nasib seluruh pekerja yang ada dalam suatu perusahaan;

[3.15.3] bahwa tujuan dibentuknya serikat pekerja/serikat buruh oleh pekerja/buruh adalah untuk memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya (*vide* Pasal 1 butir 17 UU 13/2003). UUD 1945 menjamin bahwa setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk

membangun masyarakat, bangsa, dan negaranya (*vide* Pasal 28C ayat (2) UUD 1945). Keberadaan sebuah serikat pekerja/serikat buruh yang sah menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam sebuah perusahaan menjadi tidak bermakna dan tidak bisa mencapai tujuannya dalam sebuah perusahaan serta tidak dapat memperjuangkan haknya secara kolektif sebagaimana tujuan pembentukannya, apabila serikat pekerja/serikat buruh tersebut sama sekali tidak memiliki hak untuk menyampaikan aspirasi, memperjuangkan hak, kepentingan serta melindungi anggotanya karena tidak terlibat dalam menentukan PKB yang mengikat seluruh pekerja/buruh dalam perusahaan. PKB adalah suatu perjanjian yang seharusnya mewakili seluruh aspirasi dan kepentingan dari seluruh buruh/pekerja baik yang tergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh yang memiliki anggota mayoritas maupun serikat pekerja yang memiliki anggota tidak mayoritas. Mengabaikan aspirasi minoritas karena dominasi mayoritas adalah pelanggaran terhadap prinsip-prinsip negara berdasarkan konstitusi yang salah satu tujuannya justru untuk memberikan persamaan perlindungan konstitusional, baik terhadap mayoritas maupun aspirasi minoritas;

[3.15.4] bahwa sesuai ketentuan Pasal 120 ayat (1) Undang-Undang *a quo*, jika dalam suatu perusahaan ada serikat pekerja/serikat buruh yang memiliki lebih dari 50% anggota dari seluruh jumlah pekerja/buruh dalam perusahaan itu, maka hanya serikat pekerja/serikat buruh yang memiliki anggota lebih dari 50% itu yang berhak mewakili seluruh pekerja dalam perusahaan untuk melakukan perundingan dengan pengusaha. Berdasarkan ketentuan tersebut, serikat pekerja/serikat buruh yang anggotanya kurang dari 50% (misalnya dengan jumlah 49% dari seluruh pekerja di suatu perusahaan) dapat tidak terwakili hak dan kepentingannya dalam perundingan dengan pengusaha untuk membuat PKB. Dengan demikian, keberadaan serikat pekerja/serikat buruh yang anggotanya kurang dari 50% menjadi tidak bermakna dan tidak dapat memperjuangkan hak dan kepentingan serta tidak dapat melindungi pekerja/buruh yang menjadi anggotanya, yang justru berlawanan dengan tujuan dibentuknya serikat pekerja/serikat buruh yang keberadaannya dilindungi oleh konstitusi. Demikian juga dengan ketentuan Pasal 120 ayat (2) Undang-Undang *a quo* yang menentukan bahwa hanya gabungan dari serikat pekerja/serikat buruh yang memiliki anggota lebih dari 50% dari seluruh pekerja/buruh dalam suatu perusahaan

yang dapat melakukan perundingan dengan pengusaha jika tidak ada satu pun serikat pekerja/serikat buruh yang memiliki anggota lebih dari 50%. Berdasarkan ketentuan tersebut, sebuah atau gabungan serikat pekerja/serikat buruh yang memiliki anggota kurang dari 50% dari seluruh pekerja/buruh dalam suatu perusahaan (misalnya memiliki anggota 49%) menjadi sama sekali tidak terwakili hak dan kepentingannya dalam PKB;

[3.15.5] bahwa menurut Mahkamah ketentuan Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang *a quo*, setidaknya dapat menimbulkan tiga persoalan konstitusional yang terkait langsung dengan hak-hak konstitusional seseorang yang dijamin dan dilindungi oleh konstitusi, yaitu: i) menghilangkan hak konstitusional serikat pekerja/serikat buruh untuk memperjuangkan haknya secara kolektif mewakili pekerja/buruh yang menjadi anggotanya dan tidak tergabung dalam serikat pekerja mayoritas; ii) menimbulkan perlakuan hukum yang tidak adil dalam arti tidak proporsional antara serikat pekerja/serikat buruh yang diakui eksistensinya menurut peraturan perundang-undangan, dan iii) menghilangkan hak pekerja/buruh yang tidak tergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh mayoritas untuk mendapat perlindungan dan perlakuan hukum yang adil dalam satu perusahaan. Hak dan kewenangan konstitusional tersebut hanya akan terjamin jika seluruh serikat pekerja/serikat buruh diberikan kesempatan yang sama secara adil dan proporsional untuk ikut melakukan perundingan dengan pengusaha dalam suatu perusahaan;

[3.15.6] bahwa menurut Mahkamah untuk membentuk PKB, dilakukan dengan musyawarah antara pengusaha dan perwakilan semua serikat pekerja/serikat buruh secara adil dan proporsional. Musyawarah adalah suatu hal yang sesuai dengan dasar negara Pancasila, yaitu sila Kerakyatan Yang Dipimpin oleh Hikmat Kebijaksanaan Dalam Permusyawaratan/Perwakilan. Permasalahannya adalah perwakilan serikat pekerja yang anggotanya lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari keseluruhan pekerja dalam suatu perusahaan menjadi wakil tunggal untuk semua pekerja atau serikat pekerja yang menurut Pemohon tidak mencerminkan keadilan dalam perwakilan secara proporsional dan memasung hak mengeluarkan pendapat bagi serikat pekerja yang jumlah anggotanya tidak melebihi 50% (lima puluh perseratus) dari keseluruhan pekerja dalam suatu perusahaan. Atau dengan kata lain, serikat

pekerja yang anggotanya kurang dari 50% (lima puluh perseratus) menjadi tidak terwakili;

[3.15.7] bahwa perwakilan pekerja atau serikat pekerja dalam melakukan perundingan dengan pengusaha mengenai PKB yang anggotanya lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari keseluruhan pekerja dalam suatu perusahaan, misalnya anggotanya 50,1% (lima puluh koma satu perseratus) akan meniadakan hak-hak musyawarah dari 49,9% (empat puluh sembilan koma sembilan perseratus) pekerja atau serikat pekerja lainnya. Hal ini sangat tidak adil dan tidak patut karena mengesampingkan keterwakilan serta meniadakan hak mengemukakan pendapat dari pihak lainnya yang dijamin oleh UUD 1945. Mahkamah berpendapat agar memenuhi prinsip keadilan dan keterwakilan secara proporsional, selain perwakilan dari serikat pekerja yang anggotanya meliputi lebih 50% (lima puluh perseratus) dari semua pekerja dalam suatu perusahaan, harus juga ada perwakilan dari pekerja atau serikat pekerja lainnya yang dipilih dari dan oleh pekerja atau serikat pekerja di luar dari yang anggotanya meliputi 50% (lima puluh perseratus) secara proporsional;

[3.16] Menimbang bahwa Pemerintah pada pokoknya menyatakan, *“Apabila dalam satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh dan tiap-tiap serikat pekerja/serikat buruh secara sendiri-sendiri melakukan perundingan perjanjian kerja bersama dengan perusahaan, maka akan terdapat lebih dari satu perjanjian kerja bersama”*. Terhadap keterangan Pemerintah tersebut, Mahkamah berpendapat bahwa UU 13/2003 tidak melarang dalam satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh. Ketentuan mengenai hal tersebut diatur dalam Pasal 1 angka 21 dan Pasal 116 ayat (1), dan Pasal 119 ayat (1) UU 13/2003 yang menyatakan:

- Pasal 1 angka 21, *“Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau **beberapa serikat pekerja/serikat buruh** yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak”*;
- Pasal 116 ayat (1), *“Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau **beberapa serikat pekerja/serikat buruh** yang telah tercatat pada*

instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha”;

Pasal 1 angka 21 dan Pasal 116 ayat (1) UU 13/2003 menggunakan kata **“serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh”**. Kata **“beberapa”** berarti lebih dari satu, sehingga perjanjian kerja bersama dapat dibuat antara beberapa serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha.

[3.17] Menimbang bahwa DPR dalam keterangannya pada pokoknya menyatakan, *“Pasal 120 ayat (1) Undang-Undang a quo mengatur mengenai sistem keterwakilan dari serikat pekerja/serikat buruh. Untuk mengatur sistem keterwakilan tersebut salah satunya dengan memperhatikan jumlah, yang mensyaratkan lebih dari 50% dari seluruh jumlah pekerja/buruh pada perusahaan tersebut”*. Terhadap keterangan DPR tersebut, Mahkamah berpendapat bahwa penentuan jumlah mayoritas tidak harus ditentukan dengan persentase di atas 50%. Penentuan jumlah persentase demikian dapat menghilangkan hak-hak pekerja/buruh untuk terwakili dalam perjanjian kerja bersama yang dilakukan oleh serikat pekerja/serikat buruh yang mewakilinya dengan pengusaha. Penentuan jumlah persentase keterwakilan harus pula disesuaikan atau setidaknya ditentukan secara proporsional dengan Undang-Undang yang terkait mengenai keterwakilan tersebut dengan batas jumlah maksimal. Sebagai contoh, Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pemilihan Umum Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, dalam Pasal 202 menyatakan, *“Partai Politik Peserta Pemilu harus memenuhi ambang batas perolehan suara sekurang-kurangnya 2,5% (dua koma lima perseratus) dari jumlah suara sah secara nasional untuk diikutkan dalam penentuan perolehan kursi DPR”*;

[3.18] Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah berpendapat bahwa Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003 yang mensyaratkan hanya serikat pekerja/serikat buruh yang memiliki anggota lebih dari 50% yang berhak ikut dalam melakukan perundingan PKB dengan pengusaha adalah merupakan ketentuan yang tidak adil dan memasung serta meniadakan hak mengeluarkan pendapat untuk memperjuangkan hak, kepentingan, dan melindungi pekerja/buruh yang tergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh yang jumlah anggotanya kurang dari 50% (lima

puluh perseratus) dari keseluruhan pekerja di satu perusahaan. Serikat pekerja/serikat buruh yang memiliki anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari keseluruhan pekerja dalam suatu perusahaan, misalnya 50,1% (lima puluh koma satu perseratus) akan meniadakan hak-hak musyawarah dari 49,9% (empat puluh sembilan koma sembilan perseratus) dari serikat pekerja/serikat buruh lainnya adalah sangat tidak adil. Menurut Mahkamah Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003 melanggar hak-hak konstitusional Pemohon untuk mewakili pekerja/buruh dalam menyampaikan aspirasinya melalui perjanjian kerja bersama. Dengan demikian, dalil Pemohon mengenai pasal *a quo* beralasan menurut hukum. Berdasarkan pertimbangan tersebut, menurut Mahkamah, Pasal 120 ayat (1) UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945.

[3.19] Menimbang bahwa walaupun Pemohon hanya memohon pengujian Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003, menurut Mahkamah, sebagaimana telah dipertimbangkan dalam paragraf **[3.15.4]** di atas, konsekuensi dari ketentuan yang terkandung dalam Pasal 120 ayat (2) sama dengan konsekuensi dari ketentuan yang terkandung dalam Pasal 120 ayat (1), yaitu keduanya sama-sama dapat menghilangkan hak-hak konstitusional yang dimiliki oleh serikat pekerja/serikat buruh atau gabungan serikat pekerja/serikat buruh yang anggotanya kurang dari 50% dari seluruh pekerja/buruh dalam perusahaan atau hak pekerja/buruh yang tergabung di dalamnya. Berdasarkan pertimbangan tersebut, Mahkamah berpendapat bahwa Pasal 120 ayat (2) UU 13/2003 bertentangan dengan UUD 1945.

[3.20] Menimbang bahwa menurut Mahkamah norma yang terkandung dalam Pasal 120 ayat (3) UU 13/2003 justru sesuai dengan prinsip keadilan proporsional sebagaimana telah dipertimbangkan oleh Mahkamah dalam paragraf sebelumnya. Oleh karena Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2) UU 13/2003 dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, maka ketentuan Pasal 120 hanya tinggal satu norma yaitu norma yang terkandung dalam Pasal 120 ayat (3). Namun demikian, karena ketentuan Pasal 120 ayat (3) merupakan rangkaian dari Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2), maka untuk menghindari kekacauan makna dan ketidakjelasan norma yang terkandung dalam Pasal 120 ayat (3) yang justru bertentangan dengan prinsip kepastian hukum yang harus dijamin oleh konstitusi,

maka Mahkamah juga harus menilai dan mempertimbangkan Pasal 120 ayat (3) sebagai satu rangkaian dan kesatuan yang utuh dengan ketentuan Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2);

[3.21] Menimbang bahwa ketentuan Pasal 120 UU 13/2003 adalah mengatur mengenai serikat pekerja/serikat buruh yang berhak mewakili pekerja/buruh untuk melakukan perundingan PKB dengan pengusaha apabila terdapat lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Sebagaimana telah dipertimbangkan oleh Mahkamah dalam uraian pertimbangan dalam paragraf sebelumnya, untuk memenuhi prinsip-prinsip konstitusi dan menghindari pelanggaran hak-hak konstitusional yang dijamin dan dilindungi oleh konstitusi, yaitu untuk memenuhi prinsip keadilan proporsional, menjamin dan melindungi hak serikat pekerja/serikat buruh, serta hak-hak pekerja/buruh yang dijamin dan dilindungi oleh konstitusi, maka seluruh serikat pekerja/serikat buruh yang ada dalam satu perusahaan berhak terwakili secara proporsional dalam melakukan perundingan dengan pengusaha. Oleh karena itu, menurut Mahkamah ketentuan Pasal 120 ayat (3) UU 13/2003 adalah tidak bertentangan dengan konstitusi secara bersyarat (*conditionally unconstitutional*), yaitu tidak bertentangan dengan konstitusi sepanjang frasa “*Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atau ayat (2) dihapus karena tidak relevan lagi.* Dengan dinyatakan tidak berlakunya Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2), maka Pasal 120 ayat (3) UU 13/2003 harus dimaknai bahwa apabila dalam satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh, maka para serikat pekerja/serikat buruh terwakili secara proporsional dalam melakukan perundingan dengan pengusaha.

[3.22] Menimbang bahwa meskipun hak berserikat dan berkumpul dijamin oleh ketentuan di dalam UUD 1945 dan para serikat pekerja/serikat buruh berhak terwakili secara proporsional dalam melakukan perundingan dengan pengusaha serta mengingat substansi dari PKB itu sendiri, tetapi agar tidak secara berlebihan mendorong timbulnya serikat pekerja/serikat buruh yang tidak proporsional yang dapat menghambat terjadinya kesepakatan dalam perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha, Mahkamah berpendapat, jumlah serikat pekerja/serikat

buruh yang berhak mewakili dalam suatu perusahaan harus dibatasi secara wajar atau proporsional yaitu maksimal tiga serikat pekerja/serikat buruh atau gabungan serikat pekerja/serikat buruh yang jumlah anggotanya minimal 10% (sepuluh perseratus) dari seluruh pekerja/buruh yang ada dalam perusahaan. Pembatasan tersebut dapat dibenarkan berdasarkan ketentuan Pasal 28J ayat (2) UUD 1945 yang dalam konteks ini Mahkamah membatasinya dalam bentuk *negative legislature*;

[3.23] Menimbang bahwa pernyataan konstitusional bersyarat terhadap Pasal 120 ayat (3) UU 13/2003 *a quo* harus dilakukan guna menghindari kekosongan hukum yang terjadi apabila pasal tersebut dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat dan dengan adanya putusan ini pembentuk undang-undang perlu segera berinisiatif untuk melakukan *legislative review*. Artinya, ketentuan yang dibuat oleh Mahkamah ini hanya berlaku sampai pembentuk Undang-Undang melakukan perubahan atas Undang-Undang *a quo* dengan memuat ketentuan yang lebih proporsional sesuai dengan jiwa putusan Mahkamah ini;

[3.24] Menimbang bahwa Pemohon dalam permohonan *a quo*, juga mengajukan pengujian Pasal 121 UU 13/2003 yang menyatakan, “Keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 119 dan Pasal 120 dibuktikan dengan kartu tanda anggota”. Menurut Pemohon bahwa verifikasi hanya dengan menggunakan fotokopi kartu anggota sangat rentan manipulasi atau penggelembungan jumlah keanggotaan karena proses pembuatan kartu anggota dapat dilakukan dengan mudah dan dapat juga dilakukan tanpa adanya permohonan dari pekerja/anggota yang bersangkutan. Proses verifikasi seharusnya dilakukan sesuai ketentuan Pasal 28F UUD 1945 yaitu dilakukan secara transparan dan terbuka, dengan melakukan konfirmasi kepada masing-masing anggota, sehingga keabsahan kartu anggota dari serikat pekerja dapat dipertanggungjawabkan secara moral dan hukum. Terhadap dalil permohonan Pemohon tersebut, Mahkamah menilai bahwa persyaratan kartu anggota sebagai alat bukti bagi tanda keanggotaan seseorang dalam satu serikat pekerja/buruh, adalah merupakan hal yang wajar dalam organisasi untuk dapat secara sah menyatakan klaim mewakili anggota. Kartu tanda anggota

adalah salah satu bukti secara administrasi keanggotaan seseorang. Dalam sistem administrasi, semua kegiatan dan bidang hukum menggunakan kartu tanda anggota. Beberapa contoh di antaranya, Korps Pegawai Negeri Sipil (Korpri), kartu tanda peserta asuransi kesehatan (Askes), kartu tanda anggota TNI atau anggota Kepolisian RI (Polri) bahkan seluruh rakyat Indonesia yang sudah mencapai umur tertentu menggunakan kartu tanda penduduk (KTP). Berdasarkan pandangan tersebut, Mahkamah berpendapat bahwa ketentuan Pasal 121 UU 13/2003 tidak cukup mendasar dapat dipandang bertentangan dengan UUD 1945;

4. KONKLUSI

Berdasarkan penilaian fakta dan hukum tersebut di atas, Mahkamah berkesimpulan:

- [4.1]** Mahkamah berwenang memeriksa, mengadili, dan memutus permohonan *a quo*;
- [4.2]** Pemohon mempunyai kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan *a quo*;
- [4.3]** Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) adalah bertentangan dengan UUD 1945;
- [4.4]** Pasal 120 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) adalah konstitusional bersyarat (*conditionally constitutional*) sepanjang dimaknai sebagaimana dalam amar putusan ini;
- [4.5]** Pasal 121 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak bertentangan dengan UUD 1945;

Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan mengingat Pasal 56 ayat (2), ayat (3), dan ayat (5) serta Pasal 57 ayat (1) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 98, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4316).

5. AMAR PUTUSAN

Mengadili,

- Menyatakan permohonan Pemohon dikabulkan untuk sebagian;
- Menyatakan Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2) 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;
- Menyatakan Pasal 120 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) konstitusional bersyarat (*conditionally constitutional*) sepanjang:
 - i) frasa, *“Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atau ayat (2) tidak terpenuhi, maka...”*, dihapus, sehingga berbunyi, ***“para serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja/serikat buruh”***, dan
 - ii) ketentuan tersebut dalam angka (i) dimaknai, *“dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh, maka jumlah serikat pekerja/serikat buruh yang berhak mewakili dalam melakukan perundingan dengan pengusaha dalam suatu perusahaan adalah maksimal tiga serikat pekerja/serikat buruh atau gabungan serikat pekerja/serikat buruh yang jumlah anggotanya minimal 10% (sepuluh perseratus) dari seluruh pekerja/buruh yang ada dalam perusahaan”*;

- Menyatakan Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
- Menyatakan Pasal 120 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang:
 - i) frasa, *“Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atau ayat (2) tidak terpenuhi, maka...”*, tidak dihapuskan, dan
 - ii) ketentuan tersebut tidak dimaknai, *“dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh, jumlah serikat pekerja/serikat buruh yang berhak mewakili dalam melakukan perundingan dengan pengusaha dalam suatu perusahaan adalah maksimal tiga serikat pekerja/serikat buruh atau gabungan serikat pekerja/serikat buruh yang jumlah anggotanya minimal 10% (sepuluh perseratus) dari seluruh pekerja/buruh yang ada dalam perusahaan”*;
- Memerintahkan pemuatan Putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya;
- Menolak permohonan Pemohon untuk selain dan selebihnya;

Demikian diputuskan dalam Rapat Permusyawaratan Hakim yang dihadiri oleh sembilan Hakim Konstitusi pada hari Senin tanggal dua puluh lima bulan Oktober tahun dua ribu sepuluh dan diucapkan dalam Sidang Pleno Mahkamah Konstitusi terbuka untuk umum pada hari Rabu tanggal sepuluh bulan November tahun dua ribu sepuluh, oleh kami sembilan Hakim Konstitusi, yaitu Moh. Mahfud MD, selaku Ketua merangkap Anggota, Achmad Sodiki, Muhammad Alim, Harjono, M. Akil Mochtar, M. Arsyad Sanusi, Maria Farida Indrati, Ahmad Fadlil Sumadi, dan Hamdan Zoelva, masing-masing sebagai Anggota dengan dibantu oleh Sunardi sebagai Panitera Pengganti, dihadiri oleh Pemohon, Dewan Perwakilan Rakyat atau yang mewakili, dan Pemerintah atau yang mewakili.

KETUA,

ttd.

Moh. Mahfud MD.

ANGGOTA-ANGGOTA,

ttd.

Achmad Sodiki

ttd.

Muhammad Alim

ttd.

Harjono

ttd.

M. Akil Mochtar

ttd.

M. Arsyad Sanusi

ttd.

Maria Farida Indrati

ttd.

Ahmad Fadlil Sumadi

ttd.

Hamdan Zoelva

PANITERA PENGANTI,

ttd.

Sunardi

PUTUSAN
012/PUU-I/2003

Putusan Perkara Nomor 012/PUU-I/2003 Dimuat Dalam Berita Negara Republik Indonesia Nomor 92 Tahun 2004, Terbit Hari Rabu tanggal 17 Nopember 2004



PUTUSAN

Perkara Nomor 012/PUU-I/2003

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA

Yang memeriksa, mengadili, dan memutus perkara konstitusi pada tingkat pertama dan terakhir, telah menjatuhkan putusan dalam perkara permohonan Pengujian Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang diajukan oleh : -----

1. Nama : **SAEPUL TAVIP.**
Jabatan & Organisasi : Sekjen. Asosiasi Serikat Pekerja (ASPEK) Indonesia.
Alamat : Jl. Tebet Dalam II No. 29, Jakarta Selatan.
2. Nama : **HIKAYAT ATIKA KARWA.**
Jabatan & Organisasi : Ketua Umum Federasi SP Logam, Elektronik, dan Mesin SPSI.
Alamat : Jl. Raya Pasar Minggu No. 9, Jakarta Selatan.
3. Nama : **ILHAMSYAH.**
Jabatan & Organisasi : Sekjen. Front Nasional Perjuangan Buruh Indonesia (FNPBI).
Alamat : Jl. Rawajati Timur II No. 8, Kalibata, Jakarta Selatan.
4. Nama : **SOEPARMAN SHR.**
Jabatan & Organisasi : Sekjen. Federasi Serikat Pekerja Nasional (dahulu Federasi Serikat Pekerja Tekstil, Sandang & Kulit).
Alamat : Gedung Selaras Lt. 3, Mampang Prapatan 79, Jakarta Selatan.
5. Nama : **DJUFNIE A.**

- Jabatan & Organisasi : Ketua Umum Federasi SP Farmasi dan Kesehatan Reformasi.
- Alamat : Jl. Pramuka Raya No. 404 K, Jakarta Pusat.
6. Nama : **SJAIFUL DP.**
- Jabatan & Organisasi : Ketua Umum Federasi SP Kimia, Energi, dan Pertambangan.
- Alamat : Jl. Tebet Dalam III-C No. 15, Jakarta Selatan.
7. Nama : **RUSTAM A.**
- Jabatan & Organisasi : Presiden Kongres Serikat Pekerja Indonesia.
- Alamat : Graha Selaras Lt. 3, Jl. Mampang Prapatan 79, Jakarta Selatan.
8. Nama : **NURHASANAH MUNAF.**
- Jabatan & Organisasi : Ketua Federasi Serikat Buruh Indonesia Perjuangan (SBI Perjuangan) .
- Alamat : Perum Kali Deres Permai Blok 1/7 B, Jakarta Barat.
9. Nama : **STIYONO.**
- Jabatan & Organisasi : Ketua Umum Serikat Buruh Jabotabek (SBJ).
- Alamat : Komplek P&K, Jl. Nusa Indah No. 251, RT. 01 / 05, Cipondoh, Tangerang.
10. Nama : **MOH. JUMHUR HIDAYAT.**
- Jabatan & Organisasi : Ketua Umum GASPERMINDO.
- Alamat : STM Budi 3 A, Dewi Sartika Cawang III, Jakarta Timur.
11. Nama : **SUMARNO.**
- Jabatan & Organisasi : Ketua DPP Garmen dan Tekstil SBSI (Garteks-SBSI).
- Alamat : Jl. Kayu Mas Raya No. 401, Jakarta Timur.
12. Nama : **BAMBANG PRIYANTO.**
- Jabatan & Organisasi : Sekjen. DPN Serikat Pekerja Industri Semen Indonesia (SPISI).
- Alamat : Graha Irama Lt. II (Kantor Semen Gresik),
Jl. H.R. Rasuna Said Kav. 1-2, Jakarta Selatan.
13. Nama : **TEGUH SUSILO.**
- Jabatan & Organisasi : Sekjen. DPP Serikat Buruh Transportasi Perjuangan Indonesia (SBTPI).
- Alamat : Jl. Jampea Raya No. 123 C, Koja, Jakarta Utara.
14. Nama : **EDDY SUPRAPTO.**

- Jabatan & Organisasi : Ketua Aliansi Jurnalis Independen (AJI) Jakarta.
Alamat : Jl. LAN 1 / 12 B, Penjernihan, Jakarta.
15. Nama : **RUDI HB. DZAMAN.**
Jabatan & Organisasi : Sekjen. Gabungan Serikat Buruh Indonesia (GSBI).
Alamat : Jl. Raya Lenteng Agung No. 2 RT. 01 / 03, Srengseng, Jakarta Selatan.
16. Nama : **ALY AKBAR.**
Jabatan & Organisasi : Sekjen. DPP SP Percetakan, Pers, dan Media (PPMI).
Alamat : Jl. Tebet Dalam III-C, Jakarta Selatan.
17. Nama : **W.D.F. RINDORINDO.**
Jabatan & Organisasi : Ketua Pengurus Besar Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI).
Alamat : Jl. Tanah Abang III No. 24, Jakarta Pusat.
18. Nama : **SUNARNO.**
Jabatan & Organisasi : Ketua Serikat Buruh Nusantara (SBN).
Alamat : Jl. Poris Gaga Baru RT. 04 / 02 No. 26, Tangerang.
19. Nama : **SOFYAN.**
Jabatan & Organisasi : Sekjen. Federasi SP Pariwisata Reformasi.
Alamat : Jl. Bendungan Jatiluhur No. 100, Jakarta Pusat.
20. Nama : **SULISTRI.**
Jabatan & Organisasi : Koordinator Forum Pemimpin dan Aktivis Perempuan SP / SB Indonesia.
Alamat : Jl. Damar I No. 544, Blok D Margahayu, Bekasi.
21. Nama : **MOHAMMAD IRFAN.**
Jabatan & Organisasi : Sekjen. Serikat Buruh Maritim dan Nelayan Indonesia (SBMNI).
Alamat : Jl. Tongkol 3A, Jakarta Utara.
22. Nama : **NURYONO.**
Jabatan & Organisasi : Sekjen. SBJ Perjuangan.
Alamat : Kedumanggu RT. 03 RW. 02 Babakan Madang, Bogor.
23. Nama : **ANWAR MARUF.**
Jabatan & Organisasi : Sekjen Federasi Serikat Buruh Karya Utama (FSBKU).
Alamat : Jl. Kalimantan Blok B. 78 Cimone Mas Permai I, Tangerang.

24. Nama : **EDI HUDYANTO.**
 Jabatan & Organisasi : Sekum Federasi Serikat Pekerja Mandiri (FSPM).
 Alamat : Jl. Pondok Jaya III No. 3A, Jakarta Selatan.
25. Nama : **IDIN ROSIDIN.**
 Jabatan & Organisasi : Sekjen. Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia.
 Alamat : Jl. Otista III No. 20, Bidara Cina, Jakarta Timur.
26. Nama : **NIKASI GINTING.**
 Jabatan & Organisasi : Sekjen. Federasi SB Pertambangan dan Energi SBSI.
 Alamat : Jl. Otista III No. 20, Bidara Cina, Jakarta Timur.
27. Nama : **ANDY W. SINAGA.**
 Jabatan & Organisasi : Sekjen. Federasi SB Transportasi dan Angkutan SBSI.
 Alamat : Jl. Otista III No. 20, Bidara Cina, Jakarta Timur.
28. Nama : **STEVEN IWANGGIN.**
 Jabatan & Organisasi : Sekjen. Federasi Pelaut dan Nelayan SBSI.
 Alamat : Jl. Otista III No. 20, Bidara Cina, Jakarta Timur.
29. Nama : **ULY NURSIA.**
 Jabatan & Organisasi : Sekjen. Federasi Niaga Keuangan dan Perbankan SBSI
 Alamat : Jl. Otista III No. 20, Bidara Cina, Jakarta Timur.
30. Nama : **TRISNA MIHARJA.**
 Jabatan & Organisasi : Sekjen. Federasi SB Makanan Minuman Pariwisata
 Restoran Hotel dan Tembakau SBSI.
 Alamat : Jl. Otista III No. 20, Bidara Cina, Jakarta Timur.
31. Nama : **MATHIAS MEHAN.**
 Jabatan & Organisasi : Sekjen. Federasi SB Kehutanan Perakayuan dan
 Pertanian SBSI.
 Alamat : Jl. Otista III No. 20, Bidara Cina, Jakarta Timur.
32. Nama : **EDWARD P.M.**
 Jabatan & Organisasi : Ketua FSB Logam Mesin dan Elektronik SBSI.
 Alamat : Jl. Otista III No. 20, Bidara Cina, Jakarta Timur.
33. Nama : **HARRIS MANALU.**
 Jabatan & Organisasi : Ketua FSB Konstruksi Umum dan Informal SBSI..
 Alamat : Jl. Otista III No. 20, Bidara Cina, Jakarta Timur.
34. Nama : **S. SIMARMALA.**
 Jabatan & Organisasi : Sekjen. FSB Pendidikan Pelatihan dan Pegawai Negeri
 SBSI.

Alamat : Jl. Otista III No. 20, Bidara Cina, Jakarta Timur.

35. Nama : **ARI DJOKO S.**
Jabatan & Organisasi : Ketua FSB Garmen Tekstil Kulit dan Sepatu SBSI
Alamat : Jl. Otista III No. 20 Bidara Cina, Jakarta Timur.
36. Nama : **DINGIN.**
Jabatan & Organisasi : Sekjen. SB Kimia dan Kesehatan SBSI
Alamat : Jl. Otista III No. 20 Bidara Cina, Jakarta Timur.
37. Nama : **SOFIATI MUKADI.**
Jabatan & Organisasi : Ketua Umum FSP Kahutindo.
Alamat : Jl. KAHFI 1 No. 31 Kav. DPR 05/01 Ciganjur.

Dalam hal ini diwakili oleh Kuasanya : **SURYA TJANDRA, SH., LLM; RITA OLIVIA TAMBUNAN, SH, LLM; ASFINAWATI, SH; B. LUCKY ROSSINTHA, SH;** Pengacara Publik pada Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Jakarta, beralamat di Jl. Diponegoro No. 74, Jakarta Pusat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 11 Juni 2003 dan 11 November 2003. Selanjutnya disebut sebagai**PARA PEMOHON;**

- Telah membaca surat permohonan Para Pemohon; -----
- Telah mendengar keterangan Para Pemohon; -----
- Telah mendengar keterangan Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia; -----
- Telah membaca keterangan tertulis Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia; -----
- Telah memeriksa bukti-bukti; -----
- Telah mendengar keterangan Ahli dan Saksi dari Para Pemohon; -----

DUDUK PERKARA

Menimbang bahwa para Pemohon telah mengajukan permohonan pengujian Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945) dengan surat permohonannya bertanggal 18 Juni 2003 yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia (selanjutnya disebut Mahkamah) pada tanggal 15 Oktober 2003 dengan Registrasi

Perkara Nomor 012/PUU-I/2003, telah diperbaiki dan diterima di Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia pada tanggal 21 Nopember 2003; -----

Menimbang bahwa para Pemohon di dalam permohonannya pada pokoknya mengemukakan hal-hal sebagai berikut : -----

I. PENDAHULUAN

"Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", sudah sejak awal berdirinya negara ini ditetapkan sebagai hak asasi manusia warga negara yang secara khusus telah dimuat di dalam UUD 1945 yang menjadi dasar konstitusional negara ini. Dengan demikian pemerintah, selaku pelaksana utama konstitusi, berkewajiban melaksanakan amanat ini dengan semaksimal mungkin mengusahakan agar warga negara Indonesia bisa sungguh mendapatkan pemenuhan hak asasinya ini. Amanat ini juga amat terkait dengan tujuan umum bangsa Indonesia sebagaimana termuat di dalam Pembukaan UUD 1945 untuk "memajukan kesejahteraan umum" berdasarkan Pancasila, untuk terciptanya "keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia"; -----

Seperti negara-negara lain yang baru lepas dari kolonialisme pasca-Perang Dunia II, Indonesia memilih industrialisasi dan pembangunan ekonomi sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan kesejahteraan rakyatnya. Amat disadari oleh para pendiri negara (*founding mothers and fathers*) bahwa industrialisasi sendiri akan menghasilkan manusia-manusia warga negara yang mencoba meraih kesejahteraannya dari situ, yaitu mereka yang tidak punya apa-apa selain tenaganya untuk dijual guna mendapatkan upah untuk hidup. Mereka inilah yang disebut dengan *buruh/pekerja*. Negara, selaku pihak yang sejak awal memang merancang ini, mau tidak mau harus terlibat dan bertanggung jawab terhadap soal perburuhan dengan menjamin agar mereka dapat terlindungi hak-haknya dalam bingkai konstitusi; -----

Inilah yang mendasari dimuatnya Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 mengenai "pekerjaan" dan "penghidupan yang layak" tersebut, yang terkait amat erat dengan Pasal 28 mengenai hak untuk berorganisasi dan berkumpul. Keduanya termuat di dalam Bab X UUD 1945 yang bertajuk "Warganegara dan Penduduk". Keduanya sekaligus menjadi jaminan konstitusional bagi warga negara umumnya dan buruh khususnya, untuk mendapatkan hak konstitusional "penghidupan yang layak" yang dapat

diperolehnya dari "pekerjaan", dan kebebasan untuk berorganisasi guna menaikkan posisi tawarnya; -----

Tidak ada penjelasan khusus mengenai "hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak" di dalam Penjelasan UUD 1945 yang mengatakan "cukup jelas". Namun demikian, apabila melihat sejarah pembentukan hukum perburuhan di Indonesia dapat ditemukan banyak bukti nuansa perlindungan (proteksi) terhadap buruh. Pada tahun 1947, dua tahun setelah proklamasi kemerdekaan, pemerintah Perdana Menteri Sjahrir mengeluarkan Undang-undang Nomor 33 Tahun 1947 tentang Kecelakaan, yang merupakan produk hukum perburuhan pertama yang dibuat oleh bangsa Indonesia sendiri. Undang-undang ini memberi sinyal baru perubahan penting dari kebijakan dasar perburuhan di Indonesia, dengan antara lain menggantikan sistem Pasal 1601-1603 BW yang lebih banyak mengacu kepada hubungan "privat" antara para pihak (buruh dan majikan) dengan nuansa liberal "no work no pay"; -----

Kemudian pada tahun 1948 dihasilkan dua undang-undang lain yaitu Undang-undang Nomor 12 Tahun 1948 tentang Kerja dan Undang-undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan, yang memuat banyak aspek perlindungan terhadap buruh. Undang-undang Nomor 12 Tahun 1948 misalnya memuat larangan terhadap diskriminasi kerja; jam kerja yang 40 jam dalam seminggu; kewajiban pengusaha untuk menyediakan fasilitas perumahan bagi buruh/pekerja; termasuk sebuah pasal yang melarang mempekerjakan anak di bawah usia 14 tahun. Selain itu Undang-undang ini juga menjamin hak perempuan buruh untuk mengambil cuti haid dua hari dalam sebulan, dan pembatasan kerja malam bagi perempuan. Seorang pengamat Indonesia asal Australia, Chris Manning, di dalam buku *Indonesian Labour in Transition: An East Asian Success Story ?* (1998), mengatakan bahwa Undang-undang Nomor 12 Tahun 1948 adalah Undang-undang Perburuhan yang paling maju di Asia Tenggara pada waktu itu dari segi perlindungan terhadap buruh. Ketentuan kerja 40 jam seminggu misalnya, jauh lebih baik dibanding negara-negara tetangga dengan 44 hingga 48 jam seminggu. Demikian pula dengan ketentuan larangan buruh anak, yang relatif belum dikenal di region ini pada waktu itu; -----

Rangkaian Undang-undang Perburuhan awal ini juga menegaskan bahwa sistem hukum perburuhan yang ingin dibangun adalah sistem hukum perburuhan yang

melindungi (protektif) terhadap buruh/pekerja, sebagai pihak yang senantiasa akan berada pada posisi yang lemah dalam sebuah relasi perburuhan yang karenanya perlu proteksi; -----

Dalam konteks inilah pemerintah memainkan peran untuk menjamin perlindungan tersebut dengan secara aktif terlibat dalam isu perburuhan. Melalui undang-undang pemerintah mengambil peran untuk menentukan batas dan lingkup dari pengerahan tenaga kerja (*labour supply*). Ini antara lain dilakukan dengan mendefinisikan kapan orang dapat memasuki pasar kerja (usia lulus sekolah); kapan mereka diharapkan berhenti bekerja (usia pensiun) serta dengan mengatur syarat-syarat di mana kelompok masyarakat tertentu bekerja (misalnya: perempuan, orang muda, buruh migran); -----

Kebijakan legislasi yang protektif seperti ini terus berlangsung hingga disahkannya UU Ketenagakerjaan, yang jelas-jelas akan menghapuskan nuansa protektif dalam hukum perburuhan Indonesia, dan karenanya menjadikan undang-undang tersebut bertentangan dengan amanat UUD 1945; -----

"Setiap konstitusi adalah cita-cita", demikian kata B. Herry-Priyono ("Amandemen Pasal Ekonomi", *Kompas*, 5 Juli 2001), karenanya "masa depan" yang menjadi faktor pertimbangannya. UUD 1945 sudah memberikan dasar yang tegas bahwa kesejahteraan masyarakatlah yang menjadi prioritas dan cita-cita itu sendiri, sebagai dasar konstitusional perjuangan anak-cucu kita di masa depan. Namun ini sepertinya semakin sulit terlaksana karena sebuah warisan bijak para pendiri negara ini, telah berkali-kali dirusak dan dipinggirkan oleh sebuah undang-undang yang lebih khusus; -----

II. KEDUDUKAN HUKUM DAN KEPENTINGAN PEMOHON

1. Bahwa dalam Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi Pasal 1 ayat (3) huruf a dinyatakan bahwa : *Permohonan adalah permintaan yang diajukan secara tertulis kepada Mahkamah Konstitusi mengenai pengujian undang-undang terhadap Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*; -----
2. Bahwa selanjutnya dalam Pasal 51 ayat (1) huruf a Undang-undang Mahkamah Konstitusi juga dinyatakan bahwa: *Pemohon adalah pihak yang menganggap hak*

dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang, yaitu: a. perorangan warga negara Indonesia;-----

3. Bahwa para Pemohon adalah para pemimpin dan aktivis organisasi buruh/pekerja dan serikat buruh/serikat pekerja yang selama ini mempunyai kepedulian dan menjalankan aktifitasnya dalam perlindungan dan penegakan hak-hak buruh/pekerja di Indonesia maupun di dunia internasional, yang mana sudah teruji dan merupakan pengetahuan umum; -----
4. Bahwa para Pemohon juga merupakan para pemimpin dari berbagai kelompok masyarakat dan organisasi non-pemerintah (dalam hal ini organisasi buruh/pekerja) yang tumbuh dan berkembang secara swadaya, atas kehendak dan keinginan sendiri di tengah masyarakat, yang bergerak dan didirikan atas dasar kepedulian untuk dapat memberikan perlindungan dan penegakan KEADILAN, HUKUM dan HAK ASASI MANUSIA di Indonesia, khususnya bagi buruh/pekerja yang selama ini seringkali dipinggirkan nasibnya; -----
5. Bahwa UU Ketenagakerjaan yang dimohonkan untuk diuji terhadap UUD 1945 adalah Undang-undang Pokok Perburuhan yang akan mengatur segala sesuatu mengenai perburuhan dan hubungan perburuhan di Indonesia, yang akan memiliki dampak langsung dan tidak langsung melalui peraturan-peraturan turunannya kepada semua buruh/pekerja yang ada di Indonesia; -----
6. Bahwa berdasarkan ketentuan hukum dan argumentasi di atas, maka jelaslah bahwa para Pemohon mempunyai kedudukan hukum dan dasar kepentingan untuk mengajukan permohonan hak uji terhadap pemberlakuan UU Ketenagakerjaan, karena mempunyai kepentingan secara langsung dan akan menerima dampak secara langsung dari pelaksanaan UU Ketenagakerjaan; -----

III. ALASAN-ALASAN HUKUM MENGAJUKAN PERMOHONAN HAK UJI

A. TENTANG FAKTA-FAKTA HUKUM

1. Bahwa pada tanggal 25 Februari 2003 DPR RI telah menyetujui RUU Ketenagakerjaan yang diajukan oleh Pemerintah RI menjadi UU Ketenagakerjaan, dan selanjutnya disahkan oleh Pemerintah RI cq. Presiden RI menjadi Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan, yang diundangkan pada tanggal 25 Maret 2003 dalam Lembaran Negara RI Tahun 2003 No. 39; -----

2. Bahwa sejak awal mulai dari pembahasannya hingga pensahannya, UU Ketenagakerjaan, yang awalnya disebut RUU Pembinaan dan Perlindungan Ketenagakerjaan (PPK), sudah banyak menimbulkan kontroversi, karena pertama-tama dianggap telah tidak berpihak kepada kepentingan buruh/pekerja dan cenderung lebih mengadopsi kepentingan pemilik modal, nasional dan terutama internasional, serta tidak cukup mempertimbangkan dampak negatifnya terhadap buruh/pekerja Indonesia; -----
3. Bahwa banyak pengamat sudah mengatakan bahwa UU Ketenagakerjaan *a quo* telah lebih dipengaruhi oleh ideologi neoliberalisme, yaitu sebuah ideologi yang menekankan kepada pelaksanaan pasar bebas dan efisiensi untuk semata-mata pembangunan ekonomi, di mana "efisiensi" yang dimaksudkan adalah kebijakan upah murah melalui strategi ekonomi yang disebut dengan "pasar tenaga kerja yang fleksibel" (*flexible labour market*); -
4. Bahwa dalam kenyataannya yang dimaksud dengan *flexible labour market* ini adalah sebuah upaya sistematis untuk mengurangi upah demi mempertahankan hubungan kerja, untuk menemukan jalan guna memindahkan buruh secara efektif ke berbagai jenis pekerjaan selama hidupnya, yang dengan demikian pada akhirnya akan makin melemahkan standar perburuhan di Indonesia. Hal ini tercermin dalam pasal-pasal UU Ketenagakerjaan; -----
5. Bahwa sudah banyak penelitian yang menunjukkan bahwa penekanan terhadap efisiensi secara berlebihan untuk semata-mata meningkatkan investasi guna mendukung pembangunan ekonomi melalui kebijakan upah murah ini berakibat kepada hilangnya keamanan kerja (*job security*) bagi buruh/pekerja Indonesia, karena sebagian besar buruh/pekerja tidak akan lagi menjadi buruh/pekerja tetap tetapi menjadi buruh/pekerja kontrak yang akan berlangsung seumur hidupnya (lihat misalnya Guy Standing, *Global Labour Flexibility*, 1999). Hal inilah yang oleh sebagian kalangan dikatakan sebagai satu bentuk "perbudakan zaman modern" (*modern formed of slavery* atau *modern slavery*); -----
6. Bahwa status sebagai buruh/pekerja kontrak ini pada kenyataannya berarti juga hilangnya hak-hak dan tunjangan-tunjangan kerja maupun jaminan-

jaminan kerja dan sosial yang biasanya dinikmati oleh mereka yang mempunyai status sebagai buruh/pekerja tetap, yang dengan demikian amat potensial menurunkan kualitas hidup dan kesejahteraan buruh/pekerja Indonesia, dan karena buruh/pekerja merupakan bagian terbesar dari rakyat Indonesia, pada akhirnya juga akan menurunkan kualitas hidup dan kesejahteraan rakyat Indonesia pada umumnya;-----

7. Bahwa sudah berkali-kali ribuan aktivis buruh/pekerja dan serikat buruh maupun organisasi non pemerintah perburuhan di berbagai tempat di seluruh Indonesia, baik yang tergabung dalam Komite Anti-Penindasan Buruh (KAPB) maupun aliansi lainnya, melakukan aksi menolak pengesahan RUU Ketenagakerjaan (RUUK) oleh DPR pada tanggal 25 Februari 2003 (*Kompas*, 26/02/03). Mereka melakukan demonstrasi di depan gedung DPR/DPRD maupun tempat lainnya, yang tidak jarang berakhir dengan bentrokan antara polisi dan para demonstran. Namun demikian, Pemerintah dan DPR tetap saja mensahkan RUU PPK menjadi UU Ketenagakerjaan tidak peduli kerasnya penentangan oleh buruh/pekerja; -----
8. Bahwa pensahan RUU Perlindungan dan Penempatan Ketenagakerjaan (RUU PPK) menjadi UU Ketenagakerjaan oleh DPR pada tanggal 25 Februari 2003 itu sendiri terbukti dilakukan lebih banyak karena tekanan dunia internasional, khususnya lembaga keuangan internasional, dan terjadi hanya sekitar sebulan setelah Daniel Citrin, Penasehat Senior IMF, diberitakan telah "mempertanyakan" RUU Ketenagakerjaan yang tidak kunjung disahkan tersebut (*Jakarta Post*, 20/01/03); -----
9. Bahwa semakin hari semakin banyak demonstrasi buruh/pekerja di seluruh Indonesia, yang tergabung dalam berbagai organisasi dan serikat buruh/serikat pekerja baik yang nasional maupun regional, dan sama-sama menyuarakan penolakan terhadap UU Ketenagakerjaan tersebut, dengan puncaknya pada peringatan Hari Buruh Sedunia tanggal 1 Mei 2003 lalu, yang untuk di Jakarta saja diikuti puluhan ribu buruh/pekerja yang membanjiri gedung DPR, Istana Negara, dan lain-lain, belum termasuk yang di daerah-daerah lain (*Jakarta Post*, 02/05/03; ***Kompas***, 02/05/03; ***Suara Pembaruan***, 01/05/03); -----

10. Bahwa perjuangan buruh/pekerja dan serikat buruh/serikat pekerja ini di beberapa daerah bahkan didukung oleh anggota DPRD setempat yang mendukung tuntutan buruh/pekerja agar Pemerintah dan DPR mencabut UU Ketenagakerjaan, sebagaimana terjadi misalnya di DPRD Bandung dan DPRD Banten, yang secara tegas mendukung tuntutan buruh/pekerja untuk membatalkan UU Ketenagakerjaan tersebut; -----
11. Bahwa berdasarkan fakta-fakta di atas, jelas bahwa permohonan ini disampaikan secara meyakinkan dan patut, karena berangkat dari keprihatinan nyata sebagian besar buruh/pekerja maupun serikat buruh/serikat pekerja, sehingga patut kiranya Mahkamah berkenan melaksanakan haknya untuk menguji UU Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945; -----

B. TENTANG ARGUMEN-ARGUMEN HUKUM

Agumen-argumen hukum untuk mendukung fakta-fakta telah adanya pelanggaran hak konstitusional dalam **UU Ketenagakerjaan** terhadap **UUD 1945**; -----

1. UU Ketenagakerjaan telah disusun dengan melanggar prinsip-prinsip dan prosedural penyusunan dan pembuatan sebuah undang-undang yang patut.

UU Ketenagakerjaan telah dibuat tanpa mengikuti prosedur dan tata cara penyusunan sebuah undang-undang yang patut. Hal ini terlihat dari fakta-fakta antara lain : -----

a. Tidak adanya "naskah akademis" yang memberi dasar pertimbangan ilmiah perlunya UU a quo.

Sejak awal hingga akhirnya disahkan oleh DPR tanggal 25 Februari 2003 dan diundangkan oleh pemerintah pada tanggal 25 Maret **2003**, tidak pernah ada sebuah "naskah akademis" yang memberikan dasar dan pertimbangan ilmiah keberadaan UU Ketenagakerjaan ini. Padahal sebuah "naskah akademis" adalah penting agar tidak terjadi salah perhitungan dan kesalahan logika akan dampak keberadaan sebuah undang-undang; -----

Alih-alih untuk memberi perlindungan kepada warga negara, dalam hal ini kaum buruh/pekerja, dalam menghadapi globalisasi dan segala

eksesnya, warga negara malah dikorbankan untuk semata-mata kepentingan modal dan investasi. Sebuah undang-undang seharusnya melindungi warga negara dan bukan sebaliknya malah menindasnya. Ini mengakibatkan secara prosedural pembuatan UU Ketenagakerjaan telah tidak patut, dan karenanya menjadikan UU *a quo* telah cacat secara hukum; -----

b. Penyusunan UU Ketenagakerjaan diwarnai kebohongan publik oleh DPR.

UU Ketenagakerjaan yang keberlakuannya cenderung dipaksakan karena mengejar "target" Bank Dunia dan IMF ini juga telah disahkan dengan sebuah kebohongan publik DPR, khususnya oleh Sdr. Rekso Ageng Herman anggota DPR dari Fraksi PDI Perjuangan yang berasal dari daerah pemilihan Timor Timur dan diserahi tugas untuk itu, dengan klaim bahwa UU *a quo* telah disusun berdasarkan pada konsultasi dengan organisasi buruh/pekerja melalui apa yang disebut dengan "Tim Kecil", yang terdiri dari "Wakil-wakil" dari organisasi buruh/pekerja; -----

Pada kenyataannya apa yang disebut dengan "Tim Kecil" ini tidak lebih dari rekayasa DPR untuk memberi pembenaran terhadap upaya mereka memaksakan golnya UU *a quo*. Ini terbukti dengan adanya bantahan dari beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang dikatakan oleh DPR "wakil"-nya duduk di "Tim Kecil" tersebut, dan menegaskan bahwa kalau pun ada maka ia hanya mewakili pribadinya dan bukan mewakili organisasi (lihat misalnya surat dari Ketua Umum dan Wakil Sekretaris Jenderal DPP Federasi Serikat Pekerja Tekstil, Sandang dan Kulit tanggal 13 Februari 2003 dan surat Sekretaris Jenderal Serikat Buruh Maritim dan Nelayan Indonesia tanggal 14 Februari 2003); -----

2. UU Ketenagakerjaan, sebagai satu dari "Paket 3 UU Perburuhan", dibuat semata-mata karena tekanan kepentingan modal asing daripada kebutuhan nyata buruh/pekerja Indonesia.

Sebelum terjadinya krisis ekonomi, pada tahun 1996, dalam sebuah evaluasi mengenai hukum perburuhan Indonesia, Bank Dunia menyatakan bahwa "the [Indonesian] workers are overly protected", dan bahwa "the government should stay out of industrial dispute" (*Jakarta Post*, 04/04/96); -

Pernyataan ini dikeluarkan sebagai sebuah upaya Bank Dunia untuk menciptakan "industrial harmony between workers and employers" berkaitan dengan makin meningkatnya ketidakstabilan perburuhan di negeri ini yang menurut mereka tidak menguntungkan bagi bisnis dan investasi. Pemerintah Indonesia, sebagian didorong oleh masalah finansial pada waktu itu, merespon "peringatan" ini dengan mengajukan RUU Ketenagakerjaan kepada DPR yang kemudian menjadi Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997; -----

Undang-undang baru ini mendapat protes dari berbagai organisasi buruh dan LSM perburuhan sebagai sebuah undang-undang yang "anti-buruh" dalam berbagai hal. Undang-undang tersebut telah disahkan dengan banyak masalah di dalamnya, ketentuan-ketentuan yang ada di dalamnya cenderung menjadi "legalisasi" dari praktek-praktek Orde Baru yang merugikan buruh dalam bentuk sebuah undang-undang, yang disusun secara sembunyi-sembunyi di hotel berbintang untuk menghindari aksi buruh yang menolak, dengan memanipulasi uang buruh dalam program Jamsostek, serta masih banyak lagi masalah lainnya (lihat UU *Ketenagakerjaan Pantas Meresahkan Buruh*, YLBHI, 1997); -----

Di bawah tekanan komunitas internasional dan kebutuhan untuk memperbaiki citra yang diwariskan oleh Orde Baru, pemerintahan pasca-Orde Baru beberapa kali menunda undang-undang tersebut, hingga akhirnya memang dinyatakan tidak berlaku oleh DPR melalui sebuah RUU. Pemerintah kemudian mengajukan tiga RUU baru sebagai gantinya: RUU Serikat Pekerja (kemudian diundangkan menjadi Undang-undang Nomor 12 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh), RUU Perlindungan dan Penempatan Ketenagakerjaan (kemudian menjadi Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) dan RUU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (masih dibahas di DPR). Ketiganya merupakan satu "Paket 3 UU Perburuhan" yang isinya saling kait mengait satu sama lain; -----

Dengan demikian jelas bahwa UU Ketenagakerjaan memang merupakan kelanjutan dari hasil pesanan Bank Dunia yang mewakili kepentingan modal internasional di Indonesia yang melihat buruh/pekerja semata sebagai hambatan bagi investasi dan pembangunan ekonomi; -----

3. UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945, khususnya Pasal 27 ayat (1) dan (2), Pasal 28, dan Pasal 33, dan secara substansial LEBIH BURUK dari UU yang dihapusnya.

a. Bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945.

Pasal 27 ayat (2) menegaskan bahwa : *setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*. Dalam konteks perburuhan kita bisa melihat "penjelasan" lebih lanjut dari pasal ini termuat dalam serangkaian undang-undang perburuhan yang dikeluarkan oleh Pemerintah RI pada tahun-tahun awal kemerdekaan. Di sini kita mengacu kepada setidaknya tiga buah undang-undang, yaitu Undang-undang Nomor 33 Tahun 1947 tentang Kecelakaan, Undang-undang Nomor 12 Tahun 1948 tentang Kerja dan Undang-undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan, yang oleh banyak ahli dikatakan sebagai salah satu undang-undang yang paling progresif dan protektif terhadap buruh/pekerja pada masanya bahkan sampai sekarang; -----

Prinsip yang dianut oleh rangkaian Undang-undang Perburuhan awal ini adalah proteksi terhadap terutama keamanan kerja bagi buruh/pekerja (*job security*). Ini pula yang mendasari Undang-undang Perburuhan yang disusun kemudian, seperti Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan juga Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang PHK di Perusahaan Swasta, yang pada intinya mempersulit tindakan PHK oleh pihak majikan dengan keharusan meminta "ijin" untuk PHK terlebih dahulu kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4). Persis inilah yang ingin dihapuskan oleh UU Ketenagakerjaan; -----

Inti pokok dari UU Ketenagakerjaan adalah bagaimana membuat mekanisme pasar bekerja secara bebas sebebannya terlaksana khususnya dalam konteks perburuhan. Di sini buruh/pekerja dilihat semata-mata sebagai komoditas atau barang dagangan di sebuah pasar tenaga kerja, yang bisa dipakai ketika perlu dan bisa dibuang begitu tidak menguntungkan lagi. Inilah hakekat utama dari yang dikenal dengan *flexible labour market* (pasar buruh yang fleksibel); -----

Dengan menghapus nuansa protektif dalam hukum perburuhan, standar perlindungan buruhpun semakin dikurangi, dan peran negara sebagai pelindung pun semakin dihilangkan. Buruh/pekerja dibiarkan sendirian menghadapi ganasnya kekuatan pasar dan kekuatan modal. Seperti telah ditunjukkan oleh banyak hasil penelitian di berbagai negara, baik di negara maju maupun negara Dunia Ketiga, pembukaan pasar secara bebas seperti ini tanpa didukung oleh sistem jaminan sosial yang matang, bukannya membuat ekonomi menjadi lebih baik justru sebaliknya yang terjadi adalah kesenjangan sosial yang semakin menganga antara yang kaya dan yang miskin (lihat misalnya buku karangan Guy Standing, seorang konsultan ILO, berjudul *Beyond the New Paternalism: Basic Security as Equality*, tahun 2002); -----

b. Bertentangan dengan Pasal 28 UUD 1945.

Pasal 28 UUD 1945 berbunyi "*Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang*". Hal ini berarti setiap warga negara mempunyai hak asasi untuk secara bebas berorganisasi termasuk mendirikan serikat dan organisasi dan menjalankan aktivitas organisasinya tanpa ada tekanan dalam bentuk apapun; -----

Dengan demikian berdasarkan Pasal 28 UUD 1945 tersebut negara, dalam konteks ini pemerintah, mengakui dan menjamin kebebasan buruh/pekerja untuk mendirikan serikat buruh dan melakukan aktivitas keserikatburuhan yang utamanya ditujukan untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela hak dan kepentingan buruh/pekerja serta mengusahakan peningkatan kesejahteraan buruh/pekerja dan keluarganya. Hak atas kebebasan berserikat dan berorganisasi dalam hal ini juga termasuk hak serikat buruh/serikat pekerja untuk melakukan perundingan untuk membuat perjanjian kerja bersama (PKB) dengan pihak pengusaha; -----

UU Ketenagakerjaan pada beberapa pasalnya justru memasung hak-hak fundamental buruh/pekerja dan serikat buruh/serikat pekerja ini, tampak dalam beberapa ketentuan dalam pasal-pasalnya sebagaimana diuraikan berikut ini : -----

- **Pasal 119 UU Ketenagakerjaan** mensyaratkan bahwa untuk melakukan perundingan pembuatan PKB, serikat buruh/serikat pekerja harus dapat membuktikan bahwa serikat buruh/serikat pekerja tersebut memiliki jumlah anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh buruh/pekerja di perusahaan yang bersangkutan. Jikalau tidak, maka serikat buruh/serikat pekerja tersebut harus mendapat dukungan lebih dari 50% dari jumlah seluruh buruh/pekerja di perusahaan tersebut; -----

Ketentuan Pasal 119 UU Ketenagakerjaan tersebut jelas-jelas melanggar ketentuan Pasal 28 UUD 1945 karena Pasal 119 UU Ketenagakerjaan menentukan secara *rigid* dalam hal hanya terdapat satu serikat buruh/serikat pekerja di lingkungan perusahaan, maka hanya apabila mendapat dukungan lebih dari 50% dari jumlah seluruh buruh/pekerja saja baru serikat buruh/serikat pekerja tersebut dapat memiliki hak untuk melakukan perundingan PKB; -----

Hal ini dapatlah diartikan bahwa Pasal 119 UU Ketenagakerjaan memberi peluang kepada pengusaha/majikan untuk mengabaikan kewajibannya menghormati hak asasi serikat buruh/serikat pekerja untuk berserikat dan berorganisasi dengan alasan bahwa serikat buruh/serikat pekerja tidak didukung oleh mayoritas buruh/pekerja di lingkungan perusahaan yang bersangkutan. Hal ini tentu saja merupakan pelanggaran terhadap Pasal 28 UUD 1945; -----

- **Pasal 120 UU Ketenagakerjaan** mensyaratkan bahwa apabila dalam satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat buruh/serikat pekerja, maka yang berhak mewakili buruh/pekerja dalam melakukan perundingan PKB adalah yang memiliki anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh buruh/pekerja di perusahaan. Jikalau tidak, maka serikat buruh/serikat pekerja dapat bergabung membentuk koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50% dari seluruh jumlah buruh/pekerja di perusahaan tersebut. Jikalau hal tersebut tidak terpenuhi juga, maka seluruh serikat buruh/serikat pekerja bergabung membentuk tim yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat buruh/serikat pekerja; -----

- **Pasal 121 UU Ketenagakerjaan** menentukan bahwa keanggotaan serikat buruh/serikat pekerja harus dibuktikan dengan *kartu tanda anggota*; -----

Ketentuan Pasal 121 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28 UUD 1945 yang membatasi hak serikat buruh/serikat pekerja untuk membuktikan keberadaan anggotanya dengan mewajibkan adanya kartu tanda anggota. Hal ini tentu saja amatlah merugikan serikat buruh/serikat pekerja. Dalam situasi serikat buruh/serikat pekerja di Indonesia kini yang baru saja bertumbuh dan berkembang, pembatasan cara pembuktian keanggotaan serikat buruh/serikat pekerja hanya dengan adanya kartu tanda anggota tentulah akan juga membatasi keleluasaan serikat buruh/serikat pekerja untuk mendapatkan hak untuk beraktivitas, termasuk hak untuk melakukan perundingan PKB; -----

Dalam prakteknya, pelaksanaan aturan Pasal 119 - Pasal 121 UU Ketenagakerjaan tersebut telah terbukti melanggar hak asasi serikat buruh/serikat pekerja untuk melakukan perundingan PKB. Hal ini terbukti dalam kasus-kasus aktual seperti yang terjadi di PT. DHL dan PT. Tambun Kusuma; -----

- **Pasal 106 UU Ketenagakerjaan** mewajibkan setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 orang buruh/pekerja atau lebih untuk membentuk "Lembaga Kerja Sama Bipartit". Lembaga ini diwajibkan untuk terdiri dari wakil pengusaha dan wakil buruh/pekerja, dan difungsikan sebagai "forum komunikasi dan konsultasi hal-hal ketenagakerjaan di lingkungan perusahaan"; -----

Bahwa fungsi Lembaga Kerja Sama Bipartit yang ditentukan secara eksplisit sebagai "forum komunikasi dan konsultasi hal-hal ketenagakerjaan di lingkungan perusahaan" pada dasarnya adalah pengambilalihan peran dan tanggung jawab serikat buruh/serikat pekerja untuk melakukan hal-hal yang berkaitan dengan hak dan kepentingan buruh dan anggotanya di lingkungan perusahaan; -----

Dengan demikian ketentuan Pasal 106 UU Ketenagakerjaan tersebut jelas-jelas bertentangan dengan Pasal 28 UUD 1945 karena pembentukan Lembaga Kerja Sama Bipartit yang keberadaannya

ditentukan sebagai sebuah kewajiban (*compulsory action*), tentu saja akan melanggar hak asasi serikat buruh/serikat pekerja untuk berserikat dan berorganisasi, khususnya hak mewakili serikat buruh/serikat pekerja dalam mewakili buruh/pekerja untuk melakukan kegiatan pembelaan dan perjuangan kepentingan buruh/pekerja di tingkat perusahaan. Ini terjadi di Korea Selatan misalnya, ketentuan sejenis telah secara signifikan mengurangi peran dan fungsi serikat buruh/serikat pekerja di sana, dan berakibat pada penurunan besar-besaran keanggotaan serikat buruh/serikat pekerja di sana (lihat misalnya Park, Young-Ki, 1993, "South Korea" dalam Deery, Stephen J. and Richard J. Mitchell (Eds.), *Labour Law and Industrial Relations in Asia: Eight Country Studies*, halaman 137-71); -----

c. Bertentangan dengan Pasal 33 UUD 1945.

Pasal 33 ayat (1) mengatakan "perekonomian disusun sebagai usaha bersama **berdasarkan atas** asas kekeluargaan". Di dalam Penjelasan nya ditegaskan lagi bahwa ini artinya perekonomian kita didasarkan pada "demokrasi ekonomi" di mana "produksi **dikerjakan oleh** semua, **untuk** semua", dengan "**kemakmuran masyarakatlah yang diutamakan**"; -----

UU Ketenagakerjaan menempatkan buruh/pekerja sebagai faktor produksi semata, dengan begitu mudah dipekerjakan bila dibutuhkan untuk kemudian di-PHK ketika tidak dibutuhkan lagi. Dengan demikian komponen upah sebagai salah satu dari biaya-biaya (*costs*) bisa tetap ditekan seminimal mungkin. Inilah yang akan terjadi dengan dilegalkannya sistem kerja "**pemborongan pekerjaan**" ("**outsourcing**") sebagaimana diatur dalam Pasal 64 - 66, yang akan menjadikan buruh/pekerja semata sebagai sapi perahan para pemilik modal; -----

Bahwa dalam prakteknya "**outsourcing**" telah berlangsung dan "daripada tidak diatur lebih baik diatur" tidak bisa menjadi alasan, karena dalam prakteknya buruh Indonesia pun sejak lama sudah harus mengalami yang disebut dengan "penindasan upah" (**wage repression**) untuk dibedakan dengan "penindasan buruh" (**labour repression**) pada umumnya. Hasil penelitian internasional sudah banyak menunjukkan

bahwa perkembangan ekonomi Asia Tenggara pada umumnya dan Indonesia pada khususnya, dalam kurun waktu 1970an hingga 1990an yang rata-rata 6 - 7% per tahun, tidak serta merta memberikan kesejahteraan bagi buruh/pekerja Indonesia, malah buruh/pekerja cenderung dijadikan salah satu faktor produksi yang paling bisa ditekan melalui represi dan kontrol yang ketat dari negara (lihat misalnya Frederic Deyo, "Labour and Industrial Restructuring in South-East Asia", 1997); ----

Di sinilah persis "perbudakan modern" dan degradasi nilai manusia, "buruh sebagai komoditas atau barang dagangan", akan terjadi secara resmi dan diresmikan melalui sebuah undang-undang. "Kemakmuran masyarakat" yang diamanatkan konstitusi pun hanya akan menjadi kata-kata kosong belaka; -----

d. Bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945.

Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 secara tegas mengatakan: "segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan *dan wajib* menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan *tidak* ada kecualinya". UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan ketentuan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 ini karena telah bersifat **diskriminatif** secara **hukum**, sebagaimana terlihat dalam ketentuan **Pasal 158 jo. Pasal 170 UU a quo**; -----

Pasal 158 ayat (1) berisi perbuatan-perbuatan yang karenanya buruh dapat diputuskan hubungan kerjanya karena telah melakukan kesalahan berat. Perbuatan-perbuatan dalam pasal ini masuk dalam kualifikasi tindak pidana; -----

Pasal 158 ayat (2) mensyaratkan bukti untuk menuduh telah terjadi kesalahan berat yaitu : -----

- tertangkap tangan; -----
- pengakuan buruh yang bersangkutan; -----
- laporan kejadian yang dibuat pihak yang berwenang di perusahaan dan didukung oleh minimal 2 saksi; -----

Pasal 170 menegaskan kembali bahwa PHK yang disebabkan kesalahan berat seperti dalam Pasal 158 ayat (1) tidak perlu mengikuti ketentuan Pasal 151 ayat (3) yaitu **"bisa tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial"**; -----

Ketentuan pasal-pasal di atas jelas telah melanggar prinsip-prinsip pembuktian terutama asas praduga tak bersalah (**presumption of innocence**) dan kesamaan di depan hukum sebagaimana dijamin oleh UUD 1945. Seharusnya bersalah tidaknya seseorang diputuskan lewat pengadilan dengan hukum pembuktian yang sudah pula ditentukan sesuai dengan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana. Karenanya, pembuktian di luar mekanisme dan aturan tersebut harus dipandang sebagai tidak dapat membuktikan kesalahan apa pun; -----

Undang-undang ini selain melegalisasi pembuktian tindak pidana di luar jalur pengadilan dan aturan pembuktian berdasarkan undang-undang juga melanggar asas praduga tak bersalah, karena begitu pengusaha dapat memenuhi pembuktian sesat berdasarkan UU *a quo* maka buruh langsung dapat di-PHK tanpa ada kesempatan untuk mengajukan pembelaan diri, karena PHK dapat dilakukan tanpa melalui penetapan seperti pada PHK karena alasan lainnya; -----

Pasal 159: "apabila pekerja/buruh tidak menerima PHK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial", maka UU *a quo* juga telah mengalihkan/mencampuradukkan wewenang peradilan pidana ke peradilan perdata. Padahal, seharusnya, segala tuduhan tindak pidana diselesaikan melalui peradilan pidana; -----

4. UU Ketenagakerjaan secara substansial juga bertentangan dengan standar perburuhan internasional (Konvensi dan Rekomendasi ILO).

UU Ketenagakerjaan yang dinyatakan sah berlaku sejak tanggal 25 Maret 2003 secara substansial juga bertentangan dengan standar perburuhan internasional (**International Labour Standards**) sebagaimana terdapat

dalam berbagai Konvensi ILO (*International Labour Organization*) yang telah diratifikasi Indonesia, maupun Rekomendasi ILO lainnya yang mana juga mengikat Indonesia sebagai anggota ILO; -----

Ini terlihat dalam beberapa hal berikut : -----

- a. ***Pengaturan tentang mogok kerja dalam Pasal 137 - Pasal 145 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Konvensi ILO tentang hak-hak fundamental buruh yang berkenaan dengan hak asasi atas kebebasan berserikat dan berorganisasi dan untuk melakukan perundingan kolektif yang termaktub dalam Konvensi ILO No. 87 dan No. 98 yang telah diratifikasi oleh Indonesia; -----***

ILO secara tegas telah menyatakan bahwa "hak mogok adalah bagian tak terpisahkan dari hak berorganisasi yang dilindungi dalam Konvensi ILO No. 87." (dalam bahasa Inggris disebutkan "ILO is of the opinion that the right to strike is an intrinsic corollary of the right to organize protected by Convention No. 87." dalam "Freedom of Association and Collective Bargaining : General Survey of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendation, 1994, hal. 66 - 67). Dengan kata lain, penerimaan Konvensi ILO No. 87 berarti juga penghormatan terhadap hak mogok yang merupakan bagian tak terpisahkan dari hak berorganisasi buruh/pekerja. Untuk itu pemerintah suatu negara tidak boleh menciptakan halangan apa pun baik yang bersifat administratif maupun birokratis yang bisa mengakibatkan buruh/pekerja tidak dapat menikmati hak mogok ; -----

Komite Ahli ILO (*Committee of Experts*) yang merupakan forum independen dalam salah satu rekomendasinya yang terkait juga berpendapat bahwa: -----

Hak mogok adalah hak esensial bagi buruh dan organisasinya dalam memperjuangkan dan melindungi kepentingan ekonomi dan sosial buruh. Kepentingan-kepentingan ini bukan hanya berarti memperoleh perbaikan kondisi kerja dan tuntutan kolektif dalam suatu hubungan kerja, tetapi juga termasuk kepentingan buruh dalam menuntut

perbaikan kebijakan sosial dan ekonomi yang berpengaruh pada kondisi buruh; -----

Kutipan asli lengkapnya berbunyi : The Committee considers that the right to stike is one of the essential means available to workers and their organisations for the promotion and protection of their economic and social interests. These interests not only have to do with obtaining better working conditions and pursuing collective demands of an occupational nature, but also with seeking solutions to economic and social policy questions and to labour problems of any kind which are of direct concern to the workers. (dari ILO, "Freedom of Association and Collective Bargaining: General Survey of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations," Report III (4B) 69th session (Geneva, International Labour Office, 1983, para. 200); ----

Pelanggaran UU Ketenagakerjaan terhadap hak mogok yang dijamin Konvensi internasional ini terlihat dalam analisis pasal-pasal UU *a quo* berikut ini : -----

- **Pasal 137 UU Ketenagakerjaan** berbunyi, "Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah dan tertib, *dan* damai sebagai akibat gagalnya perundingan"; -----

Pasal ini jelas melanggar standar perburuhan internasional tersebut, karena secara jelas membatasi alasan mogok hanya sebagai akibat "gagalnya suatu perundingan". Dalam praktek relasi perburuhan, ILO juga mengakui kebebasan buruh/pekerja dan serikat buruh/serikat pekerja menggunakan hak mogok untuk mempertahankan dan melindungi hak-hak buruh/pekerja dan hak-hak serikat buruh/serikat pekerja, misalnya dalam hal menyatakan rasa solidaritas terhadap pelanggaran hak buruh/pekerja dan/atau serikat buruh/serikat pekerja di tempat lain bahkan negara lain; ----

Pembatasan hak mogok seperti tersebut dalam Pasal 137 UU Ketenagakerjaan ini tidak saja membatasi kebebasan dari buruh/pekerja dan/atau serikat buruh/serikat pekerja untuk menggunakan hak mogok sebagai bagian dari hak kebebasan berserikat dan

berorganisasi serta menjalankan aktivitas serikat dan organisasinya tersebut, tetapi juga merupakan sebuah bentuk kontrol terhadap peran dan fungsi serikat buruh/serikat pekerja sebagai instrumen resmi buruh/pekerja untuk memperjuangkan peningkatan kesejahteraannya; -----

Ketentuan Pasal 137 di atas adalah untuk menggantikan ketentuan mengenai mogok sebelumnya yang terdapat dalam Pasal 1 ayat (1) huruf d nomor 2 Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang berbunyi : dari pihak buruh : secara kolektif menghentikan atau memperlambat jalannya pekerjaan, sebagai akibat perselisihan perburuhan, dilakukan dengan maksud untuk menekan atau membantu golongan buruh lain menekan supaya majikan menerima hubungan kerja, syarat kerja, dan/atau keadaan perburuhan; -----

Dengan demikian, undang-undang juga telah mencapuradukkan pengertian hak mogok sebagai hak fundamental dengan syarat prosedural administratif yang tidak ada sebelumnya. Pada saat UU Ketenagakerjaan mengakui bahwa mogok adalah "hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh", pada saat sama sekaligus juga membatasinya secara ketat dengan memasukkan syarat prosedural administratif "dilakukan secara sah dan tertib" sebagai bagian dari definisi mogok itu sendiri. Ini langsung dan tidak langsung ini akan berakibat pada pembatasan terhadap hak mogok itu sendiri yang merupakan hak fundamental buruh/pekerja dan serikat buruh/serikat pekerja; -----

Hal ini jelas bertentangan dengan prinsip-prinsip dalam Konvensi ILO No. 87 yang juga merupakan hukum positif di Indonesia dengan ratifikasi melalui Keputusan Presiden RI Nomor 83 Tahun 1998 tanggal 5 Juni 1998; -----

- **Pasal 138 ayat (1) UU Ketenagakerjaan** menetapkan bahwa, "pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh yang bermaksud mengajak pekerja/buruh lain untuk mogok kerja pada saat mogok kerja berlangsung dilakukan dengan tidak melanggar hukum"; -----

Pasal ini melanggar standar perburuhan internasional dengan membatasi hak buruh/pekerja dan/atau serikat buruh/serikat pekerja untuk mengajak rekannya melakukan mogok kerja (*picketing*); -----

- **Pasal 186 UU Ketenagakerjaan** yang mengatur soal sanksi menetapkan sanksi pidana kejahatan terhadap pelanggaran Pasal 138 ayat (1) ini dengan ancaman hukuman pidana penjara maksimum 4 tahun penjara dan/atau denda maksimum Rp 400 juta. Ketentuan seperti ini tentu saja amatlah memberatkan buruh/pekerja dan merupakan sebuah upaya untuk menghalangi dilaksanakannya hak asasi mogok kerja; -----

- **Pasal 140 - 141 UU Ketenagakerjaan** juga melanggar standar perburuhan internasional ILO karena pasal-pasal tersebut secara rigid menetapkan tahapan prosedur administratif dan birokratis yang harus dilalui oleh buruh/pekerja dan serikat buruh/serikat pekerja yang justru amat tidak memungkinkan bagi buruh/pekerja dan serikat buruh/serikat pekerja untuk melaksanakan hak mogok; -

Disebutkan bahwa sebelum melaksanakan mogok, buruh/pekerja dan serikat buruh/serikat pekerja harus menyampaikan surat pemberitahuan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum mogok dilaksanakan. Surat pemberitahuan harus memuat waktu mulai dan diakhiri mogok, tempat, alasan dan sebagai melakukan mogok, dan tanda tangan penanggung jawab mogok. Setelah itu, para pihak yang berselisih (buruh/pekerja dan pengusaha/majikan) diwajibkan untuk melaksanakan perundingan yang diperantarai oleh pegawai instansi ketenagakerjaan. Jika tercapai kesepakatan, maka mogok tidak akan dilaksanakan. Jika kesepakatan tidak tercapai, maka dapat ditentukan apakah mogok akan diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali; -----

Ketentuan melakukan pemberitahuan 7 (tujuh) hari sebelum mogok kerja dan keharusan untuk dilakukannya perundingan sebelum mogok justru semakin memperbesar kemungkinan terjadinya pelanggaran standar perburuhan internasional ILO. Komite Ahli ILO

menyatakan bahwa **"jangka waktu surat pemberitahuan seharusnya tidak boleh diadakan untuk menghalangi, mengingat buruh praktis hanya akan menunggu saja untuk melaksanakan hak mereka untuk melakukan mogok kerja. Jangka waktu pemberitahuan juga seharusnya dibuat sependek (mungkin) jika proses perundingan akan memakan waktu."** (terjemahan dari : "[...] the period of advance notice should not be an additional obstacle to bargaining, with workers in practice simply waiting for its expiry in order to exercise their right to strike, and it should be shorter if the mediation process is lengthy." General Survey 1995/4, hal. 172); -----

- b. ***Pengaturan tentang jam kerja bagi buruh perempuan dalam Pasal 76 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan konvensi internasional ILO No. 111 tentang Larangan Diskriminasi di Tempat Kerja.***

Pasal 76 UU Ketenagakerjaan menetapkan bahwa buruh perempuan yang bekerja malam (antara pukul 23.00 - 05.00) tidak boleh sedang dalam keadaan hamil dan berusia di bawah 18 tahun. Selanjutnya juga disyaratkan agar bagi mereka disediakan transportasi dari dan ke rumah, adanya makanan tambahan, dan pengusaha wajib menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja; -----

Bahwa Pasal 76 UU Ketenagakerjaan tersebut bertentangan dengan Konvensi ILO No. 111 karena pasal ini menyebabkan buruh perempuan tidak dapat memiliki kesempatan kerja yang sama seperti halnya buruh laki-laki, serta cenderung telah bias gender karena mengaitkan perempuan sebagai faktor utama pencetus tindakan asusila yang mana harus dijaga oleh pengusaha agar tidak terjadi; -----

5. ***UU Ketenagakerjaan dari segi sistematika dan prosedural sebuah produk perundang-undangan rancu di antara pasal-pasal nya serta banyak memberikan "cek kosong" kepada Pemerintah sehingga cenderung "executive heavy".***

- a. Bahwa untuk pelaksanaannya, UU Ketenagakerjaan memandatkan pembuatan setidaknya : -----

- 5 Undang-Undang; -----
- 12 Peraturan Pemerintah; -----
- 5 Keputusan Presiden, dan; -----
- 30 Keputusan Menteri; -----

UU Ketenagakerjaan juga memandatkan pembentukan 3 lembaga baru, yaitu : -----

- Badan Koordinasi Ketenagakerjaan; -----
- Dewan Pengupahan (tingkat Nasional dan Daerah); -----
- dan Lembaga Kerjasama Tripartit (tingkat Nasional dan Daerah); ----

Ditambah dengan ratusan, bahkan bisa ribuan "Lembaga Kerja Sama Bipartit" yang dibentuk di tiap perusahaan yang mempekerjakan 50 orang atau lebih buruh/pekerja; -----

Bahwa pengaturan pelaksanaan UU Ketenagakerjaan yang sedemikian secara prosedural telah bersifat "*executive heavy*" dengan memberikan kewenangan berlebihan kepada kekuasaan eksekutif yang sedang berkuasa. Hal ini dapat diartikan bahwa UU Ketenagakerjaan jelas-jelas akan menyerahkan nasib buruh/pekerja Indonesia semata-mata pada kebijakan politik penguasa eksekutif yang sedang berkuasa; -----

Dapatlah diduga bahwa berbagai peraturan pelaksanaan di bawah UU Ketenagakerjaan akan dapat berubah - ubah mengikuti kepentingan dan kebijakan politik ekonomi penguasa eksekutif yang sedang berkuasa, tanpa harus mengkonsultasikannya dengan wakil-wakil rakyat di lembaga legislatif DPR RI; -----

- b. Bahwa banyaknya ketentuan teknis pelaksanaan UU Ketenagakerjaan yang diserahkan pada kewenangan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI untuk mengaturnya, lebih jauh menguatkan argumen bahwa UU Ketenagakerjaan bersifat "*executive heavy*". Apalagi jika hal ini dikaitkan dengan Ketetapan MPR RI Nomor III Tahun 2000 yang menentukan tata urutan perundangundangan sebagai berikut : -----

- Undang-Undang Dasar; -----
- Undang-undang; -----
- Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang; -----
- Peraturan Pemerintah; -----

- Keputusan Presiden; -----
- Peraturan Daerah; -----

Jelas bahwa peraturan setingkat **Keputusan Menteri tidaklah termasuk dalam tata urutan perundang-undangan** menurut Ketetapan MPR RI Nomor III Tahun 2000 di atas. Dengan demikian nyata bahwa Keputusan Menteri tidaklah memiliki kekuatan mengikat secara hukum yang bersifat umum untuk dapat diberlakukan sebagai aturan pelaksana UU Ketenagakerjaan. Semua hal ini akan menimbulkan kerancuan dalam pelaksanaannya nanti; -----

6. UU Ketenagakerjaan dari segi sistematika penyusunannya cenderung dibuat dengan banyak INKONSISTENSI dan saling bertolak belakang di antara pasal-pasal nya satu sama lain sehingga cenderung menjadi rancu.

UU Ketenagakerjaan dari segi sistematika penyusunannya cenderung banyak inkonsistensi di antara pasal-pasal nya sehingga cenderung menjadi rancu, terlihat dalam analisis pasal-pasal sebagai berikut : -----

a. Pasal 1 angka 3 dengan Pasal 1 angka 15 dan dengan Pasal 50.

Pasal 1 angka 3 disebutkan definisi buruh yang unsurnya : -----

- Bekerja; -----
- Menerima upah/imbalan lain; -----

Pasal 1 angka 15 menyebutkan definisi hubungan kerja yaitu unsurnya : -

- Pekerjaan; -----
- Upah; -----
- Perintah; -----

Pasal 50 juga menjelaskan hubungan kerja yaitu terjadi karena : -----

- Perjanjian kerja; -----
- Antara buruh dengan pengusaha; -----

Analisa dari ketiga pasal tersebut : -----

Buruh/pekerja biasanya selalu bermakna pada konteks hubungan kerja karena di luar konteks tersebut biasa digunakan istilah "tenaga kerja". Logika ini pula yang digunakan oleh UU Ketenagakerjaan seperti yang

terlihat dalam Pasal 1 (Ketentuan Umum) yang membedakan buruh/pekerja dengan tenaga kerja; -----

Oleh karenanya Pasal 1 angka 3 dengan angka 15 membingungkan karena tidak konsisten dalam mendefinisikan dalam kondisi apa dapat dikatakan buruh ada dalam hubungan kerja. Dari kedua pasal tersebut dapat diandaikan adanya keanehan seperti adanya buruh yang tidak terikat dalam hubungan kerja karena pengusaha mendalilkan tidak adanya perintah. Akibatnya adalah ia bisa tidak mendapat perlindungan seperti bila seorang buruh yang ada dalam hubungan kerja; -----

Pasal 50 selain bisa diartikan sebagai pengulangan pasal yang tidak perlu (karena Pasal 1 angka 15 juga sudah menyebut perjanjian kerja sebagai dasar hubungan kerja) dapat juga diartikan sebagai inkonsistensi karena hanya mengulang sebagian pengertian tentang hubungan kerja yang sudah ada dalam pasal sebelumnya; -----

b. Pasal 1 angka 26 dengan Pasal 66 – 69.

Pasal 1 angka 26 menyebutkan definisi anak yaitu : -----

- Setiap Orang; -----
- Di bawah 18 tahun; -----

Pasal 69 berisi pengecualian pelarangan mempekerjakan anak yang ada dalam **Pasal 68**; -----

Pengecualian tersebut yaitu : -----

- 13 -15 tahun; -----
- melakukan pekerjaan ringan; -----
- tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan (fisik, mental, sosial);

Analisa dari kedua pasal tersebut : -----

Bagaimana posisi hukum bagi seorang "anak" yang berusia 16-17 tahun ? UU jelas mempunyai standar perlindungan yang sangat aneh dan membingungkan terhadap anak. Di mana anak berumur 13-15 tahun dianggap lebih kuat tidak beresiko bila dipekerjakan bila dibandingkan anak berumur 16 -17 atau sebelum 18 tahun; -----

c. Pasal 1 angka 23 dengan Pasal 137.

Pasal 1 angka 23 menyebutkan definisi mogok dengan unsur : -----

- Direncanakan; -----
- Dilaksanakan bersama-sama dan/atau oleh serikat buruh; -----
- Untuk menghentikan/memperlambat pekerjaan; -----

Pasal 137 menjelaskan pula tentang mogok yaitu: -----

- Dilakukan secara sah, tertib dan damai **sebagai** akibat gagalnya perundingan; -----

Analisa : -----

Bila melihat definisi mogok dalam ketentuan umum Pasal 1, maka yang dapat dikatakan sebagai mogok cukup memenuhi ketiga unsur di atas. Tetapi bila melihat Pasal 137, maka bukan 3 unsur tersebut yang menentukan tindakan buruh/serikat buruh dapat dikatakan sebagai mogok kerja tetapi harus karena "gagalnya perundingan". Ini jelas membuat rancu ketentuan mengenai mogok, dan cenderung menjadi upaya untuk mempersulit penggunaan mogok yang dengan demikian melanggar hak fundamental buruh; -----

d. Pasal 74 ayat (2) a, b dan c dengan Pasal 52 ayat (1) d.

Pasal 74 berisi larangan mempekerjakan anak pada pekerjaan yang terburuk ; -----

Ayat (2) a menyebutkan : segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan dan sejenisnya; -----

Ayat (2) b menyebutkan : -----

- Pelacuran; -----
- Produksi pornografi; -----
- Pertunjukan porn; -----
- Perjudian; -----

Ayat (2) c menyebutkan : -----

- Produksi dan perdagangan minuman keras; -----
- Narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya; -----

Pasal 52 ayat (1) d menyebutkan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku; -----

Analisa : -----

Dengan melihat pada Pasal 52 ayat (1) d maka Pasal 74 ayat (2) a, b dan c merupakan ketidakconsistenan. Karena pengaturan Pasal 74 a, b dan c sama saja dengan mengatakan bila jenis kegiatan yang disebutkan itu dilakukan oleh orang dewasa maka tidak apa-apa. Padahal dari pekerjaan yang disebutkan itu ada pula yang jelas-jelas dilarang oleh ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan, sehingga berarti mengabaikan Pasal 52 ayat (1) d; -----

e. Pasal 1 angka 26 jo. Pasal 68 jo. Pasal 69 ayat (2) d dengan Pasal 76 ayat (1).

Pasal 1 angka 26 menyebutkan definisi anak yaitu : -----

- Setiap orang; -----
- Di bawah 18 tahun; -----

Pasal 68 pada prinsipnya melarang mempekerjakan anak, dan Pasal 69 ayat (2) d menyebutkan salah satu syarat bila pengusaha mempekerjakan anak yaitu dilakukan pada siang hari. Dan Pasal 76 ayat (1) berisi larangan terhadap buruh perempuan yang belum 18 tahun untuk dipekerjakan antara pukul 23.00 - 07.00; -----

Analisa : -----

- Ketentuan Pasal 76 mereduksi ketentuan Pasal 1 angka 26 dan Pasal 68 karena dengan menyebutkan *buruh perempuan yang belum berumur 18 tahun* sama saja dengan pengakuan bolehnya orang (khususnya perempuan) yang belum berumur 18 tahun untuk bekerja; --
- Ketentuan ini juga diskriminatif karena seolah-olah perlindungan terhadap anak (yang berumur di bawah 18 tahun) hanya untuk laki-laki. Karena bila anak tersebut berjenis kelamin perempuan maka disebut buruh perempuan di bawah 18 tahun bukan lagi anak; -----

- Ketentuan Pasal 76 ini seolah-olah menegasi perlindungan yang sudah diberikan dalam pasal sebelumnya dalam Pasal 69 ayat (2) d. Karena ketentuan mempekerjakan pada siang hari saja di perluas dengan pembatasan hanya tidak boleh dipekerjakan dari jam 23.00 - 07.00; -----
Berarti walaupun malam hari, asalkan sebelum pukul 23.00 tidak apa-apa. Selain kontradiktif, pasal ini juga sangat diskriminatif karena lagi-lagi hanya untuk buruh anak dan perempuan; -----

f. Pasal 1 angka 18 dengan Pasal 106 ayat (3)

Pasal 1 angka 18 menyebutkan definisi lembaga kerja sama bipartit yaitu : -----

- Forum komunikasi dan konsultasi; -----
- Berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan; -----
- Terdiri dari pengusaha dan serikat buruh atau unsur buruh; -----

Pasal 106 ayat (3) menyebutkan susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit yaitu : -----

- Unsur pengusaha; -----
- Unsur buruh yang ditunjuk secara demokratis; -----

Analisa : -----

- Pasal 106 ayat (3) tidak konsisten dengan ketentuan umum, karena menghilangkan serikat buruh dari keanggotaan lembaga kerja sama bipartit, hingga tinggal unsur buruh yang ada. Padahal Pasal 1 angka 18 jelas-jelas menyebutkan keanggotaan lembaga itu adalah serikat buruh atau unsur buruh; -----
- Masalah mekanisme wakil buruh. Karena ketidakkonsistenan kedua pasal tersebut maka potensial menimbulkan perpecahan antara buruh sendiri karena serikat buruh yang esensinya merupakan perwakilan buruh belum tentu yang menjadi wakil dalam lembaga kerja sama bipartit; -----

g. Pasal 102 ayat (2) dengan Pasal 106.

Pasal 102 ayat (2) menyebutkan fungsi buruh dan serikat buruh yang salah satunya adalah menyerukan aspirasi secara demokratis; -----

Pasal 106 mengatur tentang lembaga kerja sama bipartit, yang diwajibkan bila perusahaan mempekerjakan sedikitnya 50 orang buruh/pekerja. Anggota unsur buruh ditunjuk oleh buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan buruh; -----

Analisa : -----

Walaupun terkesan memberi ruang demokrasi yang luas bagi buruh untuk memperjuangkan kepentingannya, sebenarnya Pasal 106 mengurangi fungsi serikat buruh karena kedua pasal ini mengatur hal yang sama yaitu penyaluran aspirasi kepentingan buruh tetapi lewat dua forum berbeda. Akibatnya akan terjadi ketidakjelasan, forum mana yang sebaiknya digunakan buruh. Dalam prakteknya ini membuat pengusaha akan mudah berkelit dan melemparkan penyelesaian masalah dari satu wadah ke wadah lainnya; -----

h. Pasal 106 ayat (3) dengan Pasal 110 ayat (3).

Pasal 106 ayat (3) menjelaskan tentang susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit, untuk unsur buruh ditunjuk oleh buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan buruh di perusahaan yang bersangkutan; -----

Pasal 110 ayat (3) menjelaskan di perusahaan yang belum terbentuk serikat buruh, wakil buruh (untuk memberikan saran pembentukan peraturan perusahaan) adalah buruh yang dipilih secara demokratis untuk mewakili kepentingan para buruh di perusahaan yang bersangkutan; -----

Analisa : -----

Kedua pasal ini tumpang tindih karena dalam Pasal 106, wakil buruh adalah untuk mewakili dalam lembaga kerja sama bipartit yang fungsinya sebagai forum komunikasi dan konsultasi tentang ketenagakerjaan di perusahaan. Pembuatan peraturan perusahaan jelas

termasuk masalah ketenagakerjaan, tetapi Pasal 110 ayat (3) malah mengatur kembali tentang pemilihan wakil buruh; -----

i. Pasal 1 angka 20 dan Pasal 108 ayat (2) dengan Pasal 1 angka 21.

Pasal 1 angka 20 berisi definisi peraturan perusahaan yaitu : -----

- Peraturan tertulis; -----
- Dibuat oleh pengusaha; -----
- Memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan; -----

Pasal 108 ayat (2) menyebutkan tidak wajibnya membuat peraturan perusahaan bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama; -----

Pasal 1 angka 21 berisi definisi perjanjian kerja bersama yaitu : -----

- Perjanjian; -----
- Hasil perundingan serikat buruh dengan pengusaha; -----
- Memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua pihak; -----

Analisa : -----

Pasal 1 angka 20 dan Pasal 1 angka 21 terdapat persamaan antara peraturan perusahaan dengan perjanjian kerja bersama, yaitu sama-sama mengatur syarat-syarat kerja, dapat disimpulkan bila posisinya saling menggantikan tergantung dari ada tidaknya serikat buruh dalam perusahaan yang bersangkutan; -----

Tetapi logika tersebut tidak konsisten dengan adanya Pasal 108 ayat (2) yang menyatakan perusahaan "tidak wajib" (artinya bisa saja kalau perusahaan mau) membuat peraturan perusahaan, maka bisa ditafsirkan bisa tetap ada. Hal ini menimbulkan masalah tentang posisi kedua aturan tersebut bila suatu perusahaan setelah adanya perjanjian kerja bersama tetap membuat peraturan perusahaan; -----

j. Pasal 108 ayat (2) dengan Pasal 110 ayat (2) dan Pasal 116.

Pasal 108 ayat (2) berisi tentang tidak ketidakwajiban membuat peraturan perusahaan bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama; -----

Pasal 110 ayat (2) berisi ketentuan dalam perusahaan yang telah terbentuk serikat buruh maka wakil buruh untuk memberikan saran dan pertimbangan dalam pembuatan peraturan perusahaan adalah pengurus serikat buruh; -----

Pasal 116 menjelaskan tentang perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh serikat buruh dengan pengusaha; -----

Analisa : -----

Ketentuan pasal-pasal ini membuat ketidakjelasan posisi serikat buruh dalam peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama. Di satu sisi, Pasal 108 ayat (2) dan Pasal 116 menyiratkan perjanjian kerja bersama sebagai pengganti peraturan perusahaan, tetapi di sisi lain serikat buruh masih diposisikan hanya sebagai pemberi saran untuk pembuatan perusahaan; -----

Berdasarkan uraian tersebut di atas menunjukkan bahwa memang banyak sekali tumpang tindih aturan di satu pasal dengan pasal lainnya dalam UU Ketenagakerjaan, dan potensial menimbulkan kerancuan dan perbedaan tafsir antara pasal satu dengan lainnya, sehingga secara formal UU *a quo* menjadi tidak patut; -----

7. UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang diundangkan tanggal 25 Maret 2003 berbeda dengan draft UU Ketenagakerjaan yang disahkan oleh Sidang Umum DPR RI pada tanggal 25 Februari 2003.

Bahwa diketahui UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang diundangkan tanggal 25 Maret 2003 adalah **berbeda** dengan draft UU Ketenagakerjaan yang disahkan oleh Sidang Umum DPR RI pada tanggal 25 Februari 2003; -----

Adapun yang berbeda adalah pada **Pasal 159** UU Ketenagakerjaan *hanya memuat satu ayat saja*, sementara Pasal 159 UU Ketenagakerjaan yang disahkan oleh Sidang Umum DPR RI tanggal 25 Pebruari 2003 memuat 4 (empat) ayat; -----

Adanya perubahan redaksi UU Ketenagakerjaan yang disahkan DPR dan Pemerintah cq. Presiden yang dilakukan tanpa melalui proses pengesahan oleh Sidang Umum DPR RI adalah jelas-jelas menyalahi aturan tata cara pembuatan UU mengingat UU harus dibuat berdasarkan atas dan melalui kesepakatan antara pihak eksekutif dan legislatif; -----

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, para Pemohon memohon kepada Ketua Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia untuk memeriksa dan memutus Permohonan Hak Uji terhadap Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai berikut : -----

1. Menerima dan mengabulkan seluruh permohonan hak uji ini; -----
2. Menyatakan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai bertentangan dengan Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; -----
3. Menyatakan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketanagakerjaan sebagai tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat dan tidak berlaku umum;
4. Memerintahkan kepada Pemerintah Republik Indonesia cq. Presiden Republik Indonesia dan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia untuk mencabut dan menyatakan tidak berlaku Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; -----

Menimbang bahwa pada persidangan tanggal 7 Nopember 2003 dan tanggal 11 Desember 2003 para Pemohon/Kuasa Hukum para Pemohon telah didengar keterangannya dan telah memberikan keterangan tertulis bertanggal 20 Januari 2004 yang pada pokoknya menerangkan bahwa para Pemohon tetap pada dalil-dalil permohonannya; -----

Menimbang bahwa pada persidangan tanggal 26 Januari 2004 telah didengar keterangan dari pihak pemerintah yang diwakili oleh Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia **JACOB NUWA WEA** dan Menteri Kehakiman dan Hak

Asasi Manusia Republik Indonesia **YUSRIL IHZA MAHENDRA**, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 8 Desember 2003, bertindak untuk dan atas nama Presiden Republik Indonesia, dan Mahkamah telah pula menerima keterangan tertulis dari pemerintah pada tanggal 2 Januari 2004, yang pada pokoknya sebagai berikut : -----

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual; -----

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha; -----

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas, dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh pada khususnya dan kesejahteraan masyarakat pada umumnya; -----

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Untuk itu, pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia sebagaimana yang dituangkan dalam TAP MPR Nomor XVII/MPR/1998 harus diwujudkan. Dalam bidang ketenagakerjaan, ketetapan MPR ini merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja. Penegakan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicita-citakan; -----

Undang-undang ini dimaksudkan sebagai pengganti Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, yang ditunda pelaksanaannya melalui Undang-undang Nomor 28 Tahun 2000 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 3 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan menjadi undang-undang. Dalam pertimbangan Undang-undang Nomor 28 Tahun 2000, diamanatkan untuk melakukan perubahan, penyempurnaan serta menyusun kembali pengganti Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 agar dapat menampung aspirasi yang berkembang dalam masyarakat yang pada dasarnya adalah tuntutan untuk menegakkan hak asasi manusia; -----

Komitmen bangsa Indonesia terhadap penghargaan hak asasi manusia di bidang ketenagakerjaan antara lain diwujudkan dengan meratifikasi kedelapan konvensi dasar ILO yang menyangkut : -----

- Kebebasan Berserikat (Konvensi ILO No. 87 dan 98); -----
- Diskriminasi (Konvensi ILO No. 100 dan 111); -----
- Kerja Paksa (Konvensi ILO No. 29 dan 105), dan; -----
- Perlindungan Anak (Konvensi ILO No. 138 dan 182); -----

Sejalan dengan ratifikasi konvensi mengenai hak dasar tersebut, maka UU Ketenagakerjaan ini harus pula mencerminkan ketaatan dan penghargaan pada kedelapan prinsip dasar tersebut. Oleh karena itu undang-undang ini di samping untuk mencabut ketentuan yang tidak sesuai lagi dengan tuntutan dan perkembangan jaman, dimaksudkan juga untuk menampung prinsip-prinsip dasar ILO yang telah diratifikasi; -----

Undang-undang ini antara lain memuat : -----

- Landasan, asas, dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan; -----
- Perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan; -----
- Pemberian kesempatan dan perlakuan yang sama bagi tenaga kerja/buruh; -----
- Pelatihan kerja yang diarahkan untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan serta keahlian tenaga kerja guna meningkatkan produktivitas kerja dan produktivitas perusahaan; -----
- Pelayanan penempatan tenaga kerja dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan penempatan tenaga kerja pada pekerjaan yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan sebagai bentuk tanggung jawab pemerintah dan masyarakat dalam upaya perluasan kesempatan kerja; -----

- Penggunaan tenaga kerja asing yang selektif sesuai dengan kompetensi yang diperlukan; -----
- Pembinaan hubungan industrial yang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila diarahkan untuk menumbuhkembangkan kesetaraan antar para pelaku proses produksi untuk mencapai hubungan yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan antar para pelaku proses produksi ; -----
- Hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan tidak dapat terwujud tanpa adanya kepastian hukum yang selama ini menjadi keluhan semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial terutama para pelaku proses produksi (pekerja/buruh dan pengusaha) ; -----
- Pembinaan kelembagaan dan sarana hubungan industrial didasarkan pada asas demokratisasi di tempat kerja yang dapat dilihat dari proses pembuatan perjanjian kerja bersama, peran dan fungsi lembaga kerjasama bipartit, lembaga kerjasama tripartit, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial; -----
- Perlindungan pekerja/buruh termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja; -----
- Pengawasan ketenagakerjaan dengan maksud adanya jaminan kepastian atas pelaksanaan undang-undang ini yang pada hakekatnya memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh; -----

Dengan demikian maka keseluruhan materi dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 di samping memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh, undang-undang ini juga memberikan kontribusi dunia ketenagakerjaan untuk menciptakan suasana kondusif untuk penanaman modal sehingga diharapkan dapat mendorong berkembangnya dunia usaha yang merupakan salah satu jawaban terhadap langkanya kesempatan kerja di dalam negeri. Dengan demikian penyusunan undang-undang ini berada dalam kerangka berpikir yang mengacu kepada upaya pengembangan dunia usaha dan penciptaan lapangan kerja; -----

TENTANG KEDUDUKAN HUKUM (*LEGAL STANDING*) PEMOHON.

Bahwa berdasarkan Pasal 51 ayat (1) Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi disebutkan bahwa Pemohon adalah pihak yang

menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang, dalam hal ini UU tentang Ketenagakerjaan yaitu : -----

- a. perorangan warga negara Indonesia; -----
- 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; -----

Bahwa LBH Jakarta tidak berhak bertindak untuk dan atas nama Pemohon karena dalam perkara *a quo* Pemohon sebanyak 37 orang yang mengaku mewakili 37 organisasi ternyata yang memberi Surat Kuasa hanya 22 orang, (Bukti P-3); -----

Bahwa dalam Surat Kuasa tersebut terdapat cacat hukum antara lain karena Pemohon atas nama Dingin M (Sekjen FSB Kikes) tidak ditandatangani oleh LBH Jakarta selaku Kuasa Hukum Pemohon. Di samping itu status Sdr. Dingin M. tidak jelas karena dalam Surat Kuasa mengaku sebagai Sekjen FSB Kikes tetapi dalam Permohonan Hak Uji, Sdr. Dingin ditulis sebagai Sekjen SB Kimia dan Kesehatan SBSI; -----
Dengan demikian Sdr. Dingin M. selaku Pemohon tidak jelas status hukumnya; -----

Bahwa Pemohon yang mengatasnamakan organisasi serikat pekerja/serikat buruh berdasarkan fakta hukum ternyata tidak dapat dikategorikan sebagai badan hukum privat atau publik sebagaimana dipersyaratkan dalam Pasal 51 Undang-undang Mahkamah Konstitusi; -----

Hal tersebut dapat dibuktikan sebagai berikut : -----

Pemohon mengatasnamakan serikat pekerja/serikat buruh. Berdasarkan Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, maka serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah terbentuk **memberitahukan secara tertulis** kepada instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat **untuk dicatat** dengan melaporkan daftar nama anggota pembentuk, anggaran dasar dan anggaran rumah tangga, serta susunan dan nama pengurus. **Pencatatan tersebut tidak otomatis membuat serikat pekerja/serikat buruh menjadi badan hukum privat;** -----

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka Pemohon tidak memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi. Oleh karena itu, Pemerintah mohon Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi yang terhormat dapat memutus perkara dengan menyatakan permohonan Pemohon tidak dapat diterima; -----

TENTANG ARGUMEN-ARGUMEN HUKUM.

Bahwa Pemerintah tidak sependapat dengan anggapan Pemohon yang menyatakan bahwa UU Ketenagakerjaan telah disusun dengan melanggar prinsip-prinsip prosedur penyusunan dan pembuatan sebuah undang-undang yang patut, karena : -----

- a. Berdasarkan Pasal 20 ayat (2) UUD 1945 disebutkan bahwa *"setiap rancangan undang-undang dibahas oleh Dewan Perwakilan Rakyat dan Presiden untuk mendapat persetujuan bersama"*; -----

Dengan demikian, karena UU Ketenagakerjaan telah dibahas dan mendapat persetujuan bersama antara Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia dan Presiden Republik Indonesia, maka telah sesuai dengan Konstitusi; -----

- b. Penyusunan "naskah akademis" dalam proses pembuatan undang-undang tidak disyaratkan dalam ketentuan UUD 1945. Ketentuan mengenai pembuatan naskah akademis tidak diamanatkan dalam UUD 1945; penyusunan naskah akademis diatur dalam Pasal 3 ayat (1) Keputusan Presiden Nomor 188 Tahun 1998 tentang Tata Cara Mempersiapkan Rancangan Undang-Undang (Bukti P-4) dan tidak bersifat wajib. Sedangkan Mahkamah Konstitusi berdasarkan Pasal 10 ayat (1) Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003 tidak melakukan uji materiil atas Keputusan Presiden terhadap UUD 1945. Dengan demikian, maka dalil Pemohon agar dikesampingkan; -----
- c. Lahirnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 sungguh merupakan perjalanan yang panjang karena menempuh waktu hampir 4 (empat) tahun. Selama kurun waktu tersebut Pemerintah dan DPR telah mengakomodir aspirasi dari segenap lapisan masyarakat, baik kalangan organisasi pekerja/buruh, organisasi pengusaha, cendekiawan, akademisi mulai dari proses pembuatan draft pemerintah sebelum diajukan ke DPR, dan pada saat pembahasan di DPR melalui forum Rapat Dengar Pendapat Umum (RDPU), (Bukti P-5); -----

Bahwa mengenai anggapan Pemohon yang mengatakan bahwa UU Ketenagakerjaan sebagai 1 (satu) dari *"Paket 3 UU Perburuhan"* yang dibuat karena

tekanan kepentingan modal asing daripada kebutuhan nyata pekerja/buruh Indonesia, harus ditolak karena : -----

UU Ketenagakerjaan telah mengakomodir : -----

- a. pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; -----
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan Nasional dan daerah; -----
- c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya; -----

Dari rumusan pasal-pasal UU Ketenagakerjaan tidak dapat disimpulkan baik secara tersirat atau tersurat adanya kepentingan modal asing; -----

TENTANG BEBERAPA PASAL UNDANG UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.

Bahwa Pemerintah tidak sependapat dengan Pemohon yang mengatakan bahwa UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945, khususnya Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28 dan Pasal 33 dan secara substansial lebih buruk dari undang-undang yang dihapuskan; -----

Hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut : -----

1. Bahwa UU Ketenagakerjaan di samping untuk mencabut beberapa ketentuan yang tidak sesuai lagi dengan tuntutan dan perkembangan jaman, dimaksudkan juga untuk menampung perubahan yang sangat mendasar di segala aspek kehidupan bangsa Indonesia dengan dimulainya era reformasi tahun 1998. Ketentuan dari perundang-undangan yang lama yang masih relevan tetap ditampung dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan mengakomodir kebutuhan sesuai perkembangan dalam masyarakat maupun Konvensi ILO; -----

Contoh :

- a. Dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 1948 disebutkan bahwa anak yang boleh bekerja adalah sekurang-kurang berusia 10 tahun. Sementara dalam UU Ketenagakerjaan, anak yang diperbolehkan bekerja adalah anak yang telah berusia 13 tahun ke atas dan terbatas untuk pekerjaan-pekerjaan ringan dengan ketentuan dan syarat-syarat yang khusus. Dengan demikian, maka tidak benar

bahwa Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 lebih buruk dari undang-undang sebelumnya, (Bukti P-6); -----

- b. Dalam Undang-undang Nomor 33 Tahun 1947 tentang Kecelakaan tidak menjamin pemenuhan kewajiban pengusaha terhadap resiko kecelakaan, sehingga undang-undang tersebut dicabut dengan Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang memberikan jaminan kepastian pemenuhan hak terhadap pekerja/buruh yang mengalami kecelakaan kerja. Sedangkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak mencabut Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992, (Bukti P-7); -----
- c. Dalam Undang-undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan, yang diberlakukan dengan Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951. Pemerintah menyadari pentingnya pengawasan ketenagakerjaan untuk menjamin pemenuhan hak pekerja/buruh dan pengusaha. Oleh karena itu, dalam UU Ketenagakerjaan telah dicantumkan dalam Bab tersendiri tentang pengawasan yang mengukuhkan keberadaan sistem pengawasan ketenagakerjaan yang tetap mengacu kepada Undang-undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan *jo.* Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951, (Bukti P-8); -----

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa UU Ketenagakerjaan tidak dapat dikatakan lebih buruk dari undang-undang sebelumnya; -----

- 2. Bahwa asas yang terkandung dalam Pasal 27 ayat (2) lebih dikukuhkan dalam pasal-pasal UU Ketenagakerjaan khususnya mengenai BAB tentang Pemutusan Hubungan Kerja. UU Ketenagakerjaan Pasal 150 s/d Pasal 172 secara jelas memberikan proteksi/perlindungan yang optimal bagi pekerja/buruh dalam hal PHK antara lain sebagai berikut : -----
 - a. PHK pada prinsipnya merupakan sesuatu yang harus dihindarkan dan merupakan jalan terakhir apabila upaya-upaya lain tidak dapat dihindari; -----
 - b. Apabila akan dilakukan PHK disyaratkan harus ada penetapan (sebagai pengganti dari istilah "ijin") Lembaga Pengadilan sebelum pengusaha dapat mem-PHK pekerjanya/buruhnya; -----
 - c. Apabila belum ada penetapan PHK, maka para pihak tetap melaksanakan tugasnya artinya pengusaha harus tetap memenuhi kewajibannya membayar hak-hak pekerja/buruh; -----

d. Bagi pekerja/buruh yang terpaksa diputuskan hubungan kerjanya, UU Ketenagakerjaan telah mewajibkan pengusaha untuk memberikan pesangon, uang penghargaan masa kerja atau penggantian hak yang seharusnya diterima. Perhitungan uang pesangon dalam UU Ketenagakerjaan lebih menguntungkan pekerja/buruh dibanding peraturan sebelumnya karena perhitungan uang pesangon mencapai kelipatan 9 (sembilan) bulan upah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih. Perhitungan uang pesangon yang diatur sebelumnya hanya mencapai kelipatan 8 (delapan) bulan upah. Selain itu perhitungan penghargaan masa kerja mencapai 10 (sepuluh) bulan upah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih. Perhitungan uang penghargaan masa kerja pada peraturan sebelumnya hanya mencapai kelipatan 8 (delapan) bulan upah; -----

Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atau pekerja/buruh yang di-PHK karena melakukan kesalahan berat diberikan uang pisah; -----

e. Bahwa UU Ketenagakerjaan mengatur pekerja/buruh yang diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan berat tidak diberikan uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja seharusnya dapat dimengerti. Pengaturan ini lebih dimaksudkan sebagai upaya pencegahan (*preventif*) mengingat kesalahan berat yang dilakukan di tempat kerja dapat menimbulkan dampak negatif yang luas terhadap suasana kerja di perusahaan; -----

contoh :

Dalam hal terjadi kasus pembunuhan yang dilakukan oleh pekerja/buruh terhadap majikannya sangat tidak adil apabila pekerja/buruh mendapatkan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja; -----

Dengan demikian, maka tidak relevan apabila ketentuan mengenai PHK dikaitkan dengan standar perlindungan bagi pekerja/buruh; -----

3. Bahwa rumusan Pasal 119 dan Pasal 120 UU Ketenagakerjaan tidak membatasi kebebasan berserikat tetapi mengatur tentang keterwakilan serikat pekerja/serikat buruh dalam pembuatan perjanjian kerja bersama. UU Ketenagakerjaan menganut prinsip bahwa di dalam 1 (satu) perusahaan hanya berlaku 1 (satu) perjanjian kerja bersama yang berlaku untuk seluruh karyawan di perusahaan tersebut. Apabila di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan tiap-tiap serikat pekerja/serikat buruh secara sendiri-sendiri melakukan perundingan pembuatan

perjanjian kerja bersama dengan perusahaan maka di perusahaan tersebut akan terdapat lebih dari 1 (satu) perjanjian kerja bersama. Sehingga dengan demikian kemungkinan akan terjadi perbedaan syarat kerja dan hal ini bertentangan dengan prinsip anti diskriminasi yang dianut dalam Pasal 6 UU Ketenagakerjaan. Oleh karena itu sejalan dengan prinsip demokrasi dan semangat yang terkandung dalam Pasal 28 UUD 1945, maka UU Ketenagakerjaan mengatur sistem keterwakilan yang mayoritas yang mewakili serikat pekerja/serikat buruh dalam perundingan perjanjian kerja bersama. Itupun wakil dari masing-masing serikat pekerja/serikat buruh yang ada dalam perusahaan tersebut masih dimungkinkan untuk duduk dalam tim perunding sebagaimana diatur dalam Pasal 120 ayat (3) UU Ketenagakerjaan; -----

Rumusan Pasal 121 UU Ketenagakerjaan yang mensyaratkan kartu tanda anggota bagi pekerja/buruh sebagai bukti bahwa yang bersangkutan benar-benar menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Pembuktian melalui kartu tanda anggota merupakan hal yang wajar bagi sebuah organisasi bahwa yang bersangkutan adalah anggotanya. Pembuktian keanggotaan ini merupakan cara yang akurat untuk menentukan siapa yang berhak mewakili organisasinya; -----

Dalam kasus PT. DHL dan PT. Tambun Kusuma yang disampaikan oleh Pemohon ternyata pengurus serikat pekerja/serikat buruh tidak dapat membuktikan kebenaran jumlah anggota sehingga perusahaan menolak melakukan perundingan perjanjian kerja bersama. Penolakan oleh perusahaan dapat dimengerti karena tanpa adanya bukti keanggotaan, terdapat keraguan apakah betul serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan mewakili pekerja/buruh yang dimaksud; -----

4. Bahwa rumusan Pasal 106 UU Ketenagakerjaan dimaksudkan bahwa Lembaga Kerjasama Bipartit adalah sebagai forum kerjasama yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan yang anggotanya terdiri dari unsur perusahaan dan pekerja/buruh. Karena salah satu tujuannya antara lain untuk meningkatkan kinerja perusahaan maka keanggotaannya diharapkan adalah orang-orang yang profesional dan berkompeten di bidangnya. Misalnya yang berkaitan di bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), produktivitas. Lembaga Kerjasama Bipartit dibentuk di perusahaan yang mempekerjakan minimal 50 orang pekerja/buruh, sementara di 1 (satu) perusahaan yang berjumlah 50 orang ke atas belum tentu ada serikat pekerja/serikat buruh sehingga apabila kita mempersyaratkan keanggotaan Lembaga Kerja Sama Bipartit hanya dari serikat pekerja/serikat buruh, maka akan terkendala

pembentukan Lembaga Kerja Sama Bipartit. Namun apabila di perusahaan tersebut terdapat 1 (satu) atau lebih serikat pekerja/serikat buruh maka mereka mempunyai wakil dalam LKS Bipartit. (Pasal 5 Keputusan Menteri Nomor : KEP-255/MEN/2003 tentang Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit sebagai peraturan pelaksanaan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 106 ayat (4), (Bukti P-9); -----

5. Bahwa Pemerintah tidak sependapat dengan pernyataan Pemohon yang mengatakan bahwa ketentuan Pasal 64 s/d Pasal 66 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 33 UUD 1945 dengan penjelasan sebagai berikut : -----

- Rumusan Pasal 64 UU Ketenagakerjaan mengakomodir kenyataan yang ada dalam praktek sehari-hari bahwa ada pekerjaan-pekerjaan yang menurut jenis dan sifat pekerjaan itu merupakan penunjang bagi kegiatan usaha tertentu yang pada umumnya dilakukan melalui pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh. Dalam hukum perdata hal tersebut merupakan sesuatu yang lazim dan diperbolehkan. Dalam rumusan Pasal 65 UU Ketenagakerjaan justru memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dengan menetapkan syarat-syarat yang dimaksudkan memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh. Penetapan syarat-syarat dimaksud akan menjamin bahwa perlindungan pekerja/buruh yang bekerja pada perjanjian pemborongan tidak akan menerima hak yang lebih rendah dari mereka yang bukan bekerja berdasarkan perjanjian pemborongan; -----

- Rumusan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan secara tegas diatur tentang jenis-jenis pekerjaan yang dapat diserahkan melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yaitu dibatasi hanya untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi; -----

Mekanisme tersebut di atas dalam hubungan kerja dilakukan dengan menghormati hak dan kewajiban masing-masing pihak yang saling menguntungkan. Bahwasanya perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh mendapatkan hasil adalah sesuatu yang wajar sebagai konsekuensi badan hukum yang mengelola jasa tersebut (*management fee*); -----

6. Bahwa Pemerintah tidak sependapat dengan pernyataan Pemohon yang mengatakan bahwa ketentuan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 karena : -----

- Rumusan Pasal 158 telah menetapkan secara limitatif jenis-jenis tindakan pekerja/buruh yang dikategorikan sebagai kesalahan berat menurut UU Ketenagakerjaan. Di dalam pelaksanaan hubungan kerja di perusahaan faktor kepercayaan, dan ketentruman kerja sangat dominan. Oleh karena itu, pekerja/buruh yang nyata-nyata melakukan tindakan-tindakan sebagaimana diatur dalam Pasal 158 UU Ketenagakerjaan akan menimbulkan dampak negatif terhadap suasana kerja. Dapat dibayangkan apabila di tempat kerja terdapat pekerja/buruh yang telah nyata-nyata melakukan penganiayaan terhadap pengusaha atau teman sekerja atau melakukan pencurian, atau mabok di tempat kerja. Sehingga dalam kasus-kasus seperti itu tidak diperlukan proses pembuktian pengadilan; -----

Walaupun demikian tindakan pengusaha untuk mem-PHK tidak dapat dilakukan semena-mena karena UU Ketenagakerjaan mengatur tentang PHK yang disebabkan karena kesalahan berat harus didukung dengan bukti-bukti yang cukup berupa : -----

- a. pekerja/buruh tertangkap tangan; -----
- b. ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau -----
- c. bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi; -----

Dalam hal pekerja/buruh berkeberatan atas PHK karena kesalahan berat, maka dapat mengajukan keberatan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial; -----

7. Bahwa Pemerintah tidak sependapat dengan pernyataan Pemohon yang mengatakan bahwa UU Ketenagakerjaan secara substansial bertentangan dengan standar perburuhan internasional (Konvensi dan Rekomendasi ILO) karena Pemerintah Indonesia pada prinsipnya mengakui hak mogok merupakan hak dasar pekerja/buruh dan sebagai bagian dari hak kebebasan berserikat. Pemerintah RI juga mengakui hak mogok sebagaimana direkomendasikan Komite Kebebasan Berserikat ("Freedom of

Association and Collective Bargaining : General Survey; Report II (4B) Sidang ILO ke-69") ; -----

- a. Rumusan **Pasal 137 UU Ketenagakerjaan** tidak bertentangan dengan standar perburuhan internasional, karena dimungkinkan bagi pemerintah negara anggota ILO untuk mengatur "persyaratan" atau "batasan" hak-hak mogok sebagaimana dinyatakan oleh Komite Kebebasan Berserikat (*Freedom of Association, Fourth (revised) Edition, 1996, Prerequisites, paragraph 500, hal. 105*) : -----

Legislation which provides for voluntary conciliation and arbitration in industrial disputes before a strike may be called cannot be regarded as an infringement of freedom of association (Prerequisites, paragraph 500, hal 105, "Freedom of Association, Fourth (revised) Edition, 1996); -----

The Committee has emphasized that, although a strike may be temporarily restricted by law until all procedures available for negotiation, conciliation, and arbitration have been exhausted, such a restriction should be accompanied by adequate, impartial, and speedy conciliation and arbitration proceedings in which parties concerned can take part at every stage. (Prerequisites, paragraph SDO, hal 105, "Freedom of Association, Fourth (revised) Edition, 1996); -----

"Peraturan perundangan yang mengatur proses konsiliasi dan arbitrase dalam perselisihan industrial, sebelum pemogokan terjadi, tidak dapat dianggap sebagai pelanggaran atas kebebasan berserikat"; -----

"Komite menekankan bahwa, walaupun mogok dapat saja sementara dilarang menurut undang-undang sampai semua prosedur yang ada untuk bernegosiasi, konsiliasi, dan arbitrase dilaksanakan dengan sepenuhnya, larangan tersebut harus disertai dengan penyelesaian konsiliasi dan arbitrase yang tepat/memadai, tidak terpisah-pisah, dan cepat dimana para pihak yang berkepentingan dapat berperan serta pada setiap tahap"; -----

- b. Rumusan **Pasal 138 ayat (1) UU Ketenagakerjaan** tidak bertentangan dengan standar perburuhan internasional, karena dimungkinkan bagi pemerintah negara anggota ILO untuk ic. mengatur "batasan" hak-hak mogok sebagaimana dinyatakan oleh Komite Kebebasan Berserikat (*Freedom of Association, Fourth (revised) Edition, 1996, Prerequisites, paragraph 584 dan 585, hal. 120*): -----

The prohibition of strike pickets is justified only if the strike ceases to be peaceful (Pickets, paragraf 584, hal 120, "Freedom of Association, Fourth (revised) Edition, 1996); -----

The Committee has considered legitimate a legal provision that prohibited pickets from disturbing public order and threatening workers who continued to work (Pickets, paragraf 585, hal 120, "Freedom of Association; Fourth (revised) Edition, 1996); -----

"Larangan mogok dapat dibenarkan hanya bilamana mogok tersebut tidak dilaksanakan secara damai"; -----

"Komite berpendapat bahwa merupakan ketentuan yang sah menurut hukum bila larangan mogok ditujukan untuk mencegah gangguan atas ketertiban masyarakat dan mengganggu pekerja/buruh lain yang terus melakukan pekerjaan"; -----

Rumusan Pasal 138 ayat (1) UU Ketenagakerjaan pada dasarnya tidak melarang pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh yang sedang mogok kerja *mengajak* pekerja/buruh lain untuk mogok kerja. Namun ajakan mogok kerja tersebut harus dilakukan dengan tidak melanggar hukum seperti : -----

- memaksa/mengintimidasi/mengancam pekerja/buruh yang tidak ikut mogok kerja sehingga pekerja/buruh terpaksa ikut mogok kerja atau tidak melaksanakan pekerjaan; -----
- melakukan tipu muslihat/menghasut sehingga pekerja/buruh terjebak untuk ikut mogok kerja; -----
- menghalang-halangi pekerja/buruh lain yang mau masuk kerja/melaksanakan pekerjaan; -----

Dengan demikian, maka rumusan pasal tersebut tidak membatasi hak pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh untuk mengajak rekannya melakukan mogok kerja sepanjang tidak melanggar hukum. Pada dasarnya pekerja/buruh yang tidak mau mogok juga merupakan hak asasi/hak dasar bagi pekerja/buruh yang bersangkutan sehingga harus dihormati; -----

- c. Rumusan **Pasal 186 UU Ketenagakerjaan** tidak bertentangan dengan standar perburuhan internasional, karena dimungkinkan bagi pemerintah negara anggota ILO untuk mengatur "sanksi" pelanggaran hak-hak mogok sebagaimana

dinyatakan oleh Komite Kebebasan Berserikat (*Freedom of Association, Fourth (revised) Edition, 1996, Sanction, 2. Cases of Abuse while exercising the Right to Strike, paragraf 385, hal. 120*): -----

The principles of freedom of association do not protect abuses consisting of criminal acts while exercising the right to strike. (Sanction, 2. Cases of abuse while exercising the right to strike, paragraf 585, hal 120, "Freedom of Association, Fourth (revised) Edition, 1996); -----

"Prinsip-prinsip kebebasan berserikat tidak melindungi pelanggaran-pelanggaran yang berupa tindakan kriminal ketika dilakukan pemogokan"; -----

- d. Rumusan **Pasal 140 - 141 UU Ketenagakerjaan** tidak bertentangan dengan standar perburuhan internasional, karena dimungkinkan bagi pemerintah negara anggota ILO untuk mengatur "waktu pemberitahuan" hak-hak mogok sebagaimana dinyatakan oleh Komite Kebebasan Berserikat (*Freedom of Association, Fourth (revised) Edition, 1996, Prerequisites, paragraf 505 hal. 105; paragraf 504 dan 505 hal. 106*): -----

"the obligation to give prior notice to the employer before calling a strike may be considered acceptable "; -----

"Kewajiban memberitahukan terlebih dahulu kepada pengusaha sebelum dilaksanakannya aksi mogok dipandang dapat diterima"; -----

The requirement that a 20-day period of notice be given in services of social and public interest does not undermine the principles of freedom of association (Prerequisites, paragraf 504, hal 106; "Freedom of Association, Fourth (revised) Edition, 1996); -----

"Persyaratan dengan 20 hari masa pemberitahuan sebelum pemogokan dilakukan di dalam rangka pelayanan sosial dan kepentingan publik tidak melanggar prinsip-prinsip kebebasan berserikat"; -----

The requirement that a 20-day period of notice be given in services of social and public interest does not undermine the principles of freedom of association (Prerequisites, paragraf 504, hal 106, "Freedom of Association, Fourth (revised) Edition, 1996); -----

"Persyaratan legal 40 hari "masa tenang" (cooling of period) sebelum pemogokan diumumkan di bidang layanan esensial, yang mana sejauh ini dimaksudkan untuk memberikan para pihak gambaran keadaan (reflection) tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip kebebasan berserikat. Hal ini merupakan tindakan yang mempunyai maksud agar para pihak berkesempatan untuk sekali lagi duduk dimeja perundingan dan sedapat mungkin mencapai kesepakatan tanpa melalui aksi mogok"; -----

Rumusan Pasal 140 dan Pasal 141 UU Ketenagakerjaan mengenai pengaturan waktu atas penggunaan hak mogok, tidak bertentangan dengan standar ILO karena : -----

Hak mogok pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh telah dijamin dalam UU Ketenagakerjaan, namun dalam pelaksanaan hak mogok tersebut sudah sewajarnya diatur agar tidak merugikan hak orang lain yang juga dijamin oleh undang-undang; -----

Waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum dilaksanakan mogok kerja dimaksudkan untuk memberi kesempatan yang cukup kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan untuk mengupayakan penyelesaian;

Apabila pekerja/buruh telah melakukan mogok kerja sebelum tenggang waktu pemberitahuan mogok kerja mencapai 7 (tujuh) hari, maka dikhawatirkan tidak cukup waktu untuk penyelesaian sebagaimana yang diharapkan; -----

e. Tentang jam kerja bagi buruh perempuan.

Pasal 76 UU Ketenagakerjaan tidak bermaksud untuk melakukan diskriminasi terhadap pekerja/buruh perempuan tetapi mengedepankan aspek perlindungan. Bahwa larangan bekerja bagi pekerja/buruh perempuan hamil dan pekerja/buruh perempuan di bawah usia 18 tahun pada pukul 23.00 s/d 05.00 WIB didasarkan pada pertimbangan bahwa secara kodrat perempuan yang hamil dan perempuan usia di bawah 18 tahun harus mendapatkan *perlindungan keselamatan, perlindungan kesehatan kerja serta moral dan kesusilaan*; -----

8. Bahwa Pemohon mengatakan UU Ketenagakerjaan banyak memberikan "cek kosong" kepada Pemerintah sehingga cenderung **"executive heavy"**, maka dapat pemerintah berikan keterangan sebagai berikut : -----

UU Ketenagakerjaan berorientasi pada penyeimbangan kepentingan pekerja/buruh dengan pengusaha, namun pada hal-hal tertentu UU Ketenagakerjaan tidak mengatur hal-hal yang bersifat teknis operasional dan harus dalam peraturan pelaksanaan dalam bentuk Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden, atau Keputusan Menteri. Pemerintah berpendapat bahwa Keputusan Menteri adalah merupakan produk peraturan yang sah karena berdasarkan Pasal 4 ayat (2) Tap MPR Nomor III Tahun 2000 tentang Sumber Hukum dan Tata Urutan Peraturan Perundang-undangan, maka Keputusan Menteri merupakan sumber hukum yang keberadaannya sah. Dengan demikian Keputusan Menteri tidak bertentangan dengan Tap MPR Nomor III Tahun 2000; -----

Berdasarkan keterangan sebagaimana Pemerintah sampaikan tersebut di atas, maka setelah mencermati dengan seksama isi permohonan Pemohon dapat disimpulkan sebagai berikut : -----

1. Bahwa UU Ketenagakerjaan pembuatannya telah sejalan dengan konstitusi sebagaimana diatur Pasal 20 ayat (2) UUD 1945 karena telah dibahas dan mendapat persetujuan bersama antara DPR-RI dan Presiden RI; -----
2. Bahwa UU Ketenagakerjaan telah cukup mengakomodir kepentingan hak-hak dasar (hak asasi) manusia, menjaga keseimbangan kebutuhan rakyat banyak terutama masyarakat dunia usaha (pekerja/buruh dan pengusaha) dalam rangka melaksanakan amanat Pasal 33 ayat (5) UUD 1945; -----
3. Bahwa materi muatan dalam ayat, pasal dan/atau bagian UU Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan UUD 1945; -----
4. Bahwa Pemohon tidak dapat menguraikan dengan jelas tentang hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya yang dirugikan oleh berlakunya UU Ketenagakerjaan, sehingga Pemohon tidak memenuhi ketentuan sebagaimana diatur Pasal 51 Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi; -----

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka Pemerintah memohon kepada yang terhormat Ketua Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia yang memeriksa dan memutus permohonan pengujian Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dapat memberikan putusan sebagai berikut : -----

1. Menyatakan bahwa Pemohon tidak mempunyai legal standing; -----

2. Menyatakan permohonan Pemohon ditolak atau setidaknya permohonan Pemohon dinyatakan tidak dapat diterima; -----
3. Menyatakan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
4. Menyatakan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tetap mempunyai kekuatan hukum dan tetap berlaku di seluruh wilayah Negara Republik Indonesia; -----

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil-dalil keterangan tertulisnya, Pemerintah telah mengajukan bukti-bukti surat yang telah diberi tanda Bukti P-1 sampai dengan P-9, yaitu sebagai berikut : -----

1. Bukti P-1 : Surat Kuasa Khusus Presiden kepada Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, dan Menteri Kehakiman Dan Hak Asasi Manusia tanggal 8 Desember 2003; -----
2. Bukti P-2 : Surat Panggilan Mahkamah Konstitusi Nomor : 69/MK/KA/12/2003 tanggal 1 Desember 2003; -----
3. Bukti P-3 : Surat Kuasa Khusus para Pemohon tertanggal 11 Nopember 2003; -----
4. Bukti P-4 : Keputusan Presiden Nomor 188 Tahun 1998 tentang Tata Cara Mempersiapkan Rancangan Undang-Undang; -----
5. Bukti P-5 : Daftar Hadir Pembahasan Draft Rancangan Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan; -----
6. Bukti P-6 : Undang-undang Nomor 12 Tahun 1948 tentang Undang-undang Kerja Tahun 1948; -----
7. Bukti P-7 : Undang-undang Nomor 33 Tahun 1947 tentang Kecelakaan; -----
8. Bukti P-8 : Undang-undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan; -----
9. Bukti P-9 : Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia tentang Tata cara Pembentukan Dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit; -----

Menimbang bahwa pada persidangan tanggal 11 Desember 2003 telah didengar keterangan dari pihak Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia yang diwakili oleh Kuasanya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor 193/ASSES I/XII/2003 tanggal 11 Desember 2003, dan Mahkamah Konstitusi telah pula menerima keterangan tertulis dari Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia pada tanggal 17 Pebruari 2004, yang pada pokoknya sebagai berikut : -----

MENGENAI SYARAT PERMOHONAN.

1. Hak dan/atau kewenangan Konstitusional Pemohon.

- a. Bahwa permohonan diajukan untuk melaksanakan hak konstitusional yang dijamin dalam Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28 dan Pasal 33 UUD 1945; -----
- b. Bahwa berdasarkan Pasal 51 ayat (1) Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi disebutkan bahwa Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu : -----
 - 1) perorangan warga negara Indonesia; -----
 - 2) kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam undang-undang; -----
 - 3) badan hukum publik atau privat; atau -----
 - 4) lembaga negara; -----
- c. Bahwa berkaitan dengan *legal standing*, LBH Jakarta tidak berhak bertindak untuk dan atas nama Pemohon karena dalam perkara *a quo* Pemohon sebanyak 37 orang yang mengaku mewakili 37 organisasi ternyata yang memberi Surat Kuasa hanya 22 orang; -----
- d. Bahwa dalam beberapa Surat Kuasa tersebut terdapat cacat hukum, antara lain, karena Pemohon atas nama Dingin M (Sekjen FSB Kikes) tidak ditandatangani oleh LBH Jakarta selaku Kuasa Hukum Pemohon. Disamping itu status Sdr. Dingin M. tidak jelas karena dalam Surat Kuasa mengaku sebagai Sekjen FSB Kikes, tetapi dalam Permohonan Hak Uji, Sdr. Dingin ditulis sebagai Sekjen SB Kimia dan

Kesehatan SBSI. Dengan demikian Sdr. Dingin M. selaku Pemohon tidak jelas status hukumnya; -----

- e. Bahwa Pemohon yang mengatasnamakan organisasi ternyata berdasarkan fakta hukum yang ada tidak sah mewakili organisasinya; -----
- f. Bahwa Pemohon mengatasnamakan serikat pekerja/serikat buruh. Berdasarkan Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, maka serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/

serikat buruh yang telah terbentuk *memberitahukan secara tertulis* kepada instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat *untuk dicatat* dengan melaporkan daftar nama anggota pembentuk, anggaran dasar dan anggaran rumah tangga, serta susunan dan nama pengurus; -----

Serikat pekerja/serikat buruh tidak sesuai sebagai Pemohon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 Undang-undang Mahkamah Konstitusi, karena *proses pencatatan tersebut tidak otomatis membuat serikat pekerja/serikat buruh menjadi badan hukum privat*. Oleh karena itu, tidak benar menurut Undang-undang Mahkamah Konstitusi bertindak sebagai Pemohon; -----

2. Syarat Formalitas Permohonan.

- a. Bahwa permohonan Pemohon tidak secara jelas menguraikan hal-hal yang tidak memenuhi ketentuan dalam UUD 1945 mengenai pembentukan undang-undang (Pasal 51 ayat (3) huruf a Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi); -----
- b. Bahwa permohonan Pemohon tidak menguraikan dengan jelas tentang hak-hak konstitusional yang dilanggar (Pasal 51 ayat (3) huruf b Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi); -----
- c. Bahwa permohonan Pemohon yang mengatakan bahwa Pasal 140 dan Pasal 141 UU Ketenagakerjaan secara substansial bertentangan dengan standar perburuhan internasional (Konvensi dan Rekomendasi ILO), Undang-undang Ketenagakerjaan sebagai 1 (satu) dari "*Paket 3 UU Perburuhan* " yang dibuat karena tekanan kepentingan modal asing daripada kebutuhan nyata pekerja/

buruh Indonesia, serta yang menyatakan bahwa UU Ketenagakerjaan banyak memberikan "cek kosong" kepada pemerintah adalah bukan hak konstitusional yang menjadi kewenangan Mahkamah Konstitusi (Pasal 51 ayat (3) UU MK); -----

Berdasarkan uraian di atas permohonan Pemohon tidak memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003, karenanya permohonan Pemohon harus dinyatakan tidak dapat diterima; -----

MENGENAI POKOK MATERI PERMOHONAN.

1. Formil Pengesahan Undang-undang.

Bahwa UUD 1945 tidak mengatur mengenai "naskah akademis" atau mengharuskan proses pembuatan undang-undang dengan pembuatan naskah akademis. Oleh karena itu, UU Ketenagakerjaan telah memenuhi ketentuan pembuatan undang-undang sebagaimana diatur dalam UUD 1945; -----

2. Pokok Materi Permohonan.

Bahwa pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual; -----

Bahwa pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas, dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial; -----

Bahwa pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Untuk itu, pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia sebagaimana yang dituangkan dalam TAP MPR Nomor XVII/MPR/1998 harus diwujudkan. Dalam bidang ketenagakerjaan, Ketetapan MPR ini merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja. Penegakan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicita-citakan; -----

Bahwa komitmen bangsa Indonesia terhadap penghargaan pada hak asasi manusia di tempat kerja antara lain diwujudkan dengan meratifikasi kedelapan konvensi dasar ILO yaitu Kebebasan Berserikat (Konvensi ILO No. 87 dan 98); Diskriminasi (Konvensi ILO No. 100 dan 111); Kerja Paksa (Konvensi ILO No. 29 dan 105); dan Perlindungan Anak (Konvensi ILO No. 138 dan 182); -----

Bahwa rumusan **Pasal 119 dan Pasal 120 UU Ketenagakerjaan** tidak membatasi kebebasan berserikat tetapi mengatur tentang keterwakilan serikat pekerja/serikat buruh dalam pembuatan perjanjian kerja bersama. Hal tersebut sejalan dengan jiwa dan semangat yang terkandung dalam Pasal 28 UUD 1945 yaitu prinsip demokrasi. Berdasarkan prinsip tersebut, maka suatu hal yang wajar apabila 1 (satu) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) mengatur syarat-syarat kerja bagi seluruh pekerja/buruh dalam 1 (satu) perusahaan. Sebaliknya jika dalam 1 (satu) perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) justru berpeluang terjadinya diskriminasi bagi para pekerja/buruh; -----

Bahwa rumusan **Pasal 121 UU Ketenagakerjaan** yang mensyaratkan kartu tanda anggota bagi pekerja/buruh yang ikut dalam keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh antara lain untuk dapat diketahui dengan sungguh-sungguh keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan dalam rangka menentukan keterwakilan dalam pembuatan perjanjian kerja bersama (PKB). Sebaliknya jika tanpa adanya bukti keanggotaan justru akan mempersulit menentukan keterwakilan; -----

Bahwa rumusan **Pasal 106 UU Ketenagakerjaan** dimaksudkan bahwa Lembaga Kerjasama Bipartit adalah sebagai forum kerjasama yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan yang anggotanya terdiri dari unsur perusahaan dan pekerja/buruh. Sedangkan serikat pekerja/serikat buruh merupakan organisasi untuk

memperjuangkan kepentingan anggotanya. Dengan demikian jelas bahwa fungsi lembaga kerjasama bipartit tidak menggantikan fungsi serikat pekerja/serikat buruh sebagai organisasi yang berhak mewakili serikat pekerja/serikat buruh dalam memperjuangkan hak dan kepentingannya; -----

Bahwa Dewan tidak sependapat dengan pernyataan Pemohon yang menyatakan bahwa ketentuan Pasal 64 s/d Pasal 66 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 33 UUD 1945 dengan penjelasan sebagai berikut : -----

- Rumusan **Pasal 64 UU Ketenagakerjaan** mengakomodasi kenyataan yang ada dalam praktek sehari-hari bahwa ada pekerjaan-pekerjaan yang menurut jenis dan sifat pekerjaan itu dapat dilakukan melalui pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh. Dalam hukum perdata hal tersebut merupakan sesuatu yang lazim dan diperbolehkan; -----
- Rumusan **Pasal 65 UU Ketenagakerjaan** justru mengatur lebih lanjut syarat-syarat atas pekerjaan yang dapat dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan serta perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh dan memberikan proteksi yang memadai bagi pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan pemborong pekerjaan; -----

Bahwa Dewan tidak sependapat dengan pernyataan Pemohon yang mengatakan bahwa ketentuan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 karena rumusan Pasal 158 *jo.* Pasal 170 UU Ketenagakerjaan disemangati pemikiran saling menghormati tegaknya aturan hukum dalam rangka pelaksanaan hubungan industrial yang harmonis, sehingga bagi pekerja/buruh yang melakukan kesalahan berat dilingkungan perusahaan, maka dikenakan PHK. Namun apabila pekerja/buruh berkeberatan terhadap PHK tersebut dapat membela diri dengan cara mengajukan gugatan ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; -----

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka permohonan para Pemohon yang menyatakan bahwa prosedur persetujuan RUU Ketenagakerjaan menjadi undang-undang melanggar ketentuan Pasal 20 ayat (1) UUD 1945 dan keberadaan UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28 dan Pasal 33 UUD 1945 tidak beralasan, karena itu permohonan harus dinyatakan ditolak; --

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil-dalil permohonannya Para Pemohon telah mengajukan bukti-bukti surat yang telah diberi tanda Bukti P-1 sampai dengan P-13, yaitu sebagai berikut : -----

1. Bukti P-1 : Surat No. 005.3/DPNFSPTSK/II/2003 tertanggal 13 Pebruari 2003 yang ditandatangani oleh Ketua Umum dan Wakil Sekretaris Jenderal Federasi Serikat Pekerja Tekstil, Sandang, dan Kulit (FSPTSK); -----
2. Bukti P-2 : Surat Dewan Pengurus Pusat Solidaritas Buruh Maritim dan Nelayan tertanggal 14 Pebruari 2003 yang ditandatangani oleh Sekretaris Jenderal; -----
3. Bukri P-3 : Surat Keputusan DPN FSPTSK No. SK.07.4/DPN FSPTSK/V/03 tertanggal 12 Mei 2003; -----
4. Bukti P-4 : Surat Keputusan DPN FSPTSK No. SK.08.4/DPN FSPTSK/V/03 tertanggal 12 Mei 2003; -----
5. Bukti P-5 : Surat yang dibuat oleh TIM KECIL;-----
6. Bukti P-6.1 : Surat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gresik; -----
7. Bukti P-6.2 : Surat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi Jawa Barat; -----
8. Bukti P-7 : Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga dari Organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang diwakili Oleh Para Pemohon; -----
9. Bukti P-8 : Surat-surat Pencatatan dari Organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang diwakili Oleh Para Pemohon; -----
10. Bukti P-9 : Data sejumlah buruh dari organisasi serikat buruh dan LSM Perburuhan yang menjadi korban atas pemberlakuan Undang-Undang Nomot 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sejak bulan April 2003; -----
11. Bukti P-10 : Kliping Koran Kompas tanggal 10 Desember 2003 berisi artikel dengan judul “ Mempertimbangkan Hak-hak Ekososbud, Penulis Al. Andang L. Binawan, Pengajar di STF Driyarkara Jakarta; -----
12. Bukti P-11 : Kliping Koran Kompas tanggal 20 Desember 2003 berisi artikel dengan judul “ Merawat Mimpi Globalisasi “, Penulis B. Herry Priyono Ketua Program Pascasarjana STF Driyarkara Jakarta; -----

13. Bukti P-12 : Buku berjudul “ Labour Flexibility “, Penulis Guy Standing, seorang ekonom senior di Kantor Pusat ILO (Organisasi Perburuhan Internasional); -----
14. Bukti P-13 : Laporan Investigasi – Dampak Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Hubungan Industrial di Tangerang Propinsi Banten; -----

Menimbang bahwa di samping mengajukan bukti-bukti surat tersebut, Para Pemohon juga telah mengajukan 2 (dua) orang Ahli, yaitu : -----

1. **Prof. Dr. ALOYSIUS UWIYONO**, Ahli Hukum Perburuhan dan Guru Besar Fakultas Hukum Universitas Indonesia, telah memberikan keterangan di bawah sumpah sesuai dengan keahliannya, yang pada pokoknya sebagai berikut : -----

- Bahwa UU Ketenagakerjaan secara historis merupakan kelanjutan dari Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 yang sempat diundangkan pada tahun 1997 tetapi tidak pernah efektif karena ditolak oleh masyarakat perburuhan, sehingga Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 ditunda sampai 2 kali, karena tidak dapat ditunda sampai ketiga kali maka RUU Ketenagakerjaan diundangkan menjadi Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003; -----

Seharusnya UU Ketenagakerjaan menyempurnakan atau memperbaiki Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997, tetapi ternyata substansinya tidak ada perubahan yang signifikan; -----

UU Ketenagakerjaan sama dengan Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997, tidak diawali dengan suatu **academic draft** sehingga materi atau substansinya pada dasarnya mengambil dari materi-materi dari tingkat undang-undang sampai Keputusan Menteri yang diakomodir di dalam UU Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, paradigma hukum yang digunakan di dalam UU Ketenagakerjaan tidak jelas; --

- Bahwa salah satu substansi yang tidak berubah adalah ketentuan yang menyangkut **outsourcing**, baik di dalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 maupun Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003; -----
- Bahwa salah satu pasal yang jelas inkonsisten adalah Pasal 1 ayat (15) yang menyatakan: hubungan kerja adalah hubungan hukum yang timbul antara pekerja

dan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki ciri-ciri adanya upah, adanya perintah, dan adanya pekerjaan; -----

Di dalam Pasal 66 ayat (2) huruf a dinyatakan bahwa antara perusahaan penyedia jasa pekerja dipersyaratkan harus ada hubungan kerja. Padahal antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja hubungan hukumnya tidak memenuhi unsur perintah, pekerjaan dan upah. Tetapi dalam Pasal 66 ayat (2) diharuskan adanya hubungan kerja antara pekerja dengan penyedia jasa pekerja;

Dalam konstruksi **outsourcing**, sebetulnya hubungan kerja yang terjadi adalah antara pengguna (**user**) dengan pekerja, karena perusahaan penyedia jasa pekerja, pada saat menyerahkan pekerja untuk bekerja pada pengguna, maka terjadilah hubungan hukum yang disebut hubungan kerja, karena telah ada unsur perintah, pekerjaan dan upah. Sehingga dengan demikian Pasal 1 ayat (15) bertentangan dengan Pasal 66 ayat (2) b; -----

- Bahwa keberatan dari kalangan buruh dan akademisi pada waktu itu, pada dasarnya adalah bahwa Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 meliberalisasi hubungan kerja, karena mengatur pasal-pasal yang mengatur hak-hak pekerja, tetapi pelaksanaannya diserahkan kepada para pihak dalam bentuk perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau dalam bentuk Peraturan Kerja Bersama yang dibuat antara serikat pekerja dengan pengusaha; -----

Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 yang juga diikuti oleh UU Ketenagakerjaan, mencabut 6 undang-undang dan 6 ordonansi yang substansinya memberikan perlindungan kepada pekerja. Artinya hak-hak yang berupa syarat-syarat kerja dan kondisi kerja ditetapkan secara limitatif di dalam keenam undang-undang dan keenam ordonansi tersebut. Dengan dicabutnya keenam undang-undang dan keenam ordonansi, maka peran Pemerintah di dalam menentukan syarat dan kondisi kerja mulai dikurangi, artinya diserahkan kepada para pihak. Contoh: pasal yang mengatur cuti tahunan atau cuti haid. Dalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 dinyatakan bahwa pekerja mempunyai hak cuti tahunan 12 hari kerja, tetapi dalam pasal berikutnya diatur bahwa pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana tersebut dalam pasal di atas diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama; -----

Jadi artinya, kalau cuti tahunan tidak diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dalam perjanjian kerja bersama, maka cuti tahunan bukan menjadi hak normatif pekerja. Inilah yang dimaksud salah satu contoh pasal yang

meliberalisasi hubungan kerja, padahal dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 1948 yang dicabut oleh Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 dinyatakan secara tegas bahwa pekerja yang sudah sampai pada masa kerja 1 tahun mempunyai hak cuti tahunan selama 12 hari kerja; -----

Dalam hal ini, lebih tepat Undang-undang Nomor 12 Tahun 1948 yang mengatur secara limitatif hak cuti tahunan pekerja sekurang-kurangnya 12 hari kerja, pada saat pekerja sampai pada masa kerja 1 tahun, maka timbul hak pekerja otomatis. Hal itu merupakan kewajiban pengusaha untuk memberikan cuti tahunan kepada pekerja yang punya hak; -----

Dalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 maupun UU Ketenagakerjaan, cuti tahunan tidak otomatis menjadi hak pekerja kalau cuti tahunan tersebut tidak diatur di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau dalam Perjanjian Kerja Bersama; -----

- Bahwa konsep hukum perburuhan secara teoritis dalam era globalisasi dan situasi ekonomi yang masih belum membaik, maka hubungan antara pekerja dan pengusaha seharusnya didorong untuk mencapai suatu hubungan yang harmonis. Artinya, Pemerintah melalui undang-undang seharusnya menciptakan situasi yang kondusif bagi terciptanya hubungan harmonis, hubungan kemitraan antara pekerja dan pengusaha; -----

Paradigma hukum seharusnya dijadikan dasar di dalam pembentukan suatu undang-undang, yaitu paradigma kemitraan. Di dalam UU Ketenagakerjaan bukan paradigma kemitraan yang dijadikan landasan teoritis untuk menyusun undang-undang, tetapi paradigma konflik. Karena paradigma konflik, maka UU Ketenagakerjaan tentunya tidak menciptakan situasi yang kondusif supaya tercipta hubungan yang harmonis, bahkan sebaliknya memberikan kesempatan kepada para pihak untuk berunding mengenai syarat dan kondisi kerja yang berlaku di dalam suatu perusahaan. Hal itu akan menciptakan situasi antar para pihak untuk melakukan perundingan, tawar-menawar dan seterusnya. Dengan demikian UU Ketenagakerjaan masih belum sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi oleh bangsa Indonesia yaitu keterpurukan ekonomi yang masih belum membaik; --

- Bahwa dalam situasi ekonomi yang masih belum membaik ini, hukum perburuhan seharusnya berdasarkan pada paradigma kemitraan supaya dapat menciptakan situasi yang kondusif bagi hubungan yang harmonis, karena UU Ketenagakerjaan

tidak didahului oleh suatu **academic draft**, maka paradigma yang dianut atau yang dijadikan dasar pembentukan UU Ketenagakerjaan menjadi tidak jelas dan lebih mengarah pada paradigma konflik karena paradigma kemitraan tidak dijadikan dasar; -----

- Bahwa oleh karena UU Ketenagakerjaan tidak didahului oleh **academic draft**, maka sebagian materinya diambil dari Peraturan Pemerintah misalnya Peraturan Pemerintah Nomor 1 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, dan UU Ketenagakerjaan. Kemudian ketentuan tentang pesangon diambil dari Keputusan Menteri Nomor 150 Tahun 2000 diakomodir dalam UU Ketenagakerjaan. Ketentuan tentang perjanjian kerja waktu tertentu, diambil dari Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 02 Tahun 1976. Pokoknya ketentuan-ketentuan tersebut diambil dari Keputusan Menteri, Peraturan Pemerintah, undang-undang yang dicabutnya. Jadi, dikatakan kanibalisme karena undang-undang tersebut bukan merupakan produk baru yang orisinal, tetapi diambil dari ketentuan-ketentuan yang berserakan yang sudah dinyatakan tidak berlaku lagi oleh undang-undang itu sendiri; -----

- Sistem **outsourcing**, konstruksi hukumnya yaitu adanya suatu perusahaan penyedia jasa pekerja merekrut calon pekerja untuk ditempatkan di perusahaan pengguna. Jadi di sini diawali suatu hubungan hukum atau suatu perjanjian antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan perusahaan pengguna pekerja. Perusahaan penyedia jasa pekerja mengikatkan dirinya untuk menempatkan pekerja di perusahaan pengguna, dan perusahaan pengguna mengikatkan dirinya untuk menggunakan pekerja tersebut. Berdasarkan perjanjian penempatan tenaga kerja, perusahaan penyedia jasa pekerja akan mendapatkan sejumlah uang dari pengguna. Untuk 100 orang misalnya Rp 10.000.000,00, kemudian perusahaan penyedia jasa pekerja akan mengambil sekian persen, sisanya dibayarkan kepada pekerja yang bekerja di perusahaan pengguna. Jadi konstruksi hukum semacam ini merupakan perbudakan, karena pekerja-pekerja tersebut dijual kepada pengguna dengan jumlah uang. Hal ini merupakan perbudakan modern; -----

Di dalam Pasal 66 ayat (2) b menyatakan : dipersyaratkan adanya hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerjanya. Ini seolah-olah pekerja adalah milik dari perusahaan penyedia jasa pekerja yang disewakan dengan sejumlah uang kepada perusahaan pengguna. Hal ini jelas bertentangan dengan UUD 1945; -----

Di lain pihak **outsourcing** juga menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu jelas tidak menjamin adanya **job security**, adanya kelangsungan pekerjaan seorang pekerja, karena seorang pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu pasti tahu bahwa pada suatu saat hubungan kerja akan putus dan tidak akan bekerja lagi di situ, akibatnya pekerja akan mencari pekerjaan lain lagi. Sehingga kontinuitas pekerjaan menjadi persoalan bagi pekerja yang di **outsource** dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Kalau **job security** tidak terjamin, jelas bertentangan dengan Pasal 27 yaitu hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak; -----

- Bahwa di dalam UU Ketenagakerjaan memang juga mengatur hak mogok. Pada awalnya mogok dikonsepsikan sebagai tindak pidana bahkan mogok dianggap sebagai **criminal conspiracy** (persekongkolan jahat) karena akibat mogok adalah terhambatnya pertumbuhan ekonomi; -----

Pada masa industrialisasi, yaitu di Amerika, Inggris maupun Jepang. Mogok dikonsepsikan sebagai tindak pidana, oleh karena itu mogok dilarang dan diancam dengan sanksi pidana. Dalam perkembangannya mogok tidak dapat lagi dikonsepsikan sebagai tindak pidana karena mogok dikonsepsikan sebagai alat penyeimbang yang harus dimiliki oleh buruh karena secara sosiologis hubungan buruh dan pengusaha timpang (tidak sama). Pengusaha sebagai pemilik alat produksi, pemilik modal mempunyai kedudukan ekonomis yang lebih tinggi dibanding dengan buruh yang hanya memiliki tenaga; -----

Di dalam tawar-menawar, posisi yang demikian jelas sangat merugikan buruh, artinya buruh tidak bisa berunding. Oleh karena itu, sebagai alat penyeimbang dalam proses tawar-menawar buruh diberi hak mogok. Di sinilah mogok tidak dikonsepsikan sebagai tindak pidana tetapi dikonsepsikan sebagai kebebasan, maka buruh diberi hak melakukan mogok begitu juga pengusaha diberikan untuk melakukan **lockout** atau melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap buruh yang melakukan mogok. Ini suatu hubungan hukum yang liberal sekali; -----

Dalam perkembangannya, konsep mogok sebagai kebebasan berubah menjadi mogok dikonsepsikan sebagai hak. Karena kalau dikonsepsikan sebagai kebebasan mogok, itu hanya sekedar sebagai **moral right** saja. Supaya merupakan **legal right** bukan **moral right**, maka mogok dikonsepsikan sebagai hak. Oleh karena itu, mogok harus diatur, tidak dapat dilakukan sebebas-bebasnya. Tetapi pengaturan hak mogok tidak boleh menghilangkan atau mengeliminasi esensi hak mogok itu

sendiri. Pengaturan hak mogok seharusnya mendasarkan konsep sebagai hak bukan sebagai tindak kriminal atau sebagai kebebasan; -----

Di dalam UU Ketenagakerjaan, mogok sudah dikonsepskan sebagai hak karena diatur dengan syarat, mogok dapat dilakukan secara sah kalau dilakukan setelah memberi tahu kepada pengusaha dan instansi yang berwenang, dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja, dan setelah 7 hari pemberitahuan, mogok dapat dilaksanakan. 7 hari memang merupakan **cooling of period**, artinya mogok sedapat mungkin jangan digunakan. Oleh karena itu, diberikan **cooling of period** (masa pendinginan). Kalau dalam masa pendinginan tetap tidak mendinginkan buruh, maka buruh diberi hak untuk melakukan mogok secara sah; -----

Kemudian dipersyaratkan dalam UU Ketenagakerjaan mogok harus merupakan karena kegagalan suatu perundingan. Hal ini mengeliminir mogok, karena dengan persyaratan harus lewat perundingan, maka mogok yang dilakukan tanpa diawali suatu perundingan dianggap tidak sah, padahal mogok adalah hak buruh; -----

Pengaturan hak mogok di dalam UU Ketenagakerjaan, memberikan ancaman sanksi pidana terhadap pelaksanaan hak mogok. Hal ini sebetulnya mencerminkan bahwa konsep hak mogok masih diwarnai oleh konsep mogok sebagai tindak pidana. Kalau mogok dilakukan secara tidak sah, maka sanksinya bukan sanksi pidana tetapi adalah sanksi pemutusan hubungan kerja; -----

Pemutusan hubungan kerja baru sah kalau mogok merupakan mogok yang menyimpang dari aturan, mogok yang **illegal right** (mogok yang tidak sah). Tetapi kalau mogok dilakukan secara sah, maka pengusaha tidak dapat mem-PHK pekerja. Jadi ini merupakan hak **legal right** bukan sebagai tindak pidana; -----

- Bahwa skorsing pada dasarnya adalah pemberhentian sementara dan dilakukan untuk memberikan semacam sanksi kepada pekerja yang melakukan tindakan indisipliner. Di dalam perkembangannya skorsing dikonsepskan sebagai waktu tunggu dalam suatu proses pemutusan hubungan kerja, karena dalam suatu proses pemutusan hubungan kerja dikhawatirkan pekerja yang tetap bekerja, padahal ada masalah akan di-PHK dan seterusnya, dikhawatirkan akan melakukan tindakan-tindakan yang merugikan. Oleh karena itu, skorsing dibenarkan dalam arti sebagai waktu tunggu proses pemutusan hubungan kerja; -----

Dalam Keputusan Menteri Nomor 150 memang diatur skorsing sebelum pekerja diproses PHK nya karena telah melakukan tindakan atau kesalahan berat, misalnya

pencurian, penggelapan, penganiayaan, dan seterusnya. Hal itu tidak ada masalah, yang menjadi masalah adalah bahwa dalam UU Ketenagakerjaan, kalau buruh atau pekerja menurut pengusaha berdasarkan berita acara, berdasarkan bukti bahwa pekerja telah melakukan tindak pidana, maka pekerja bisa langsung di-PHK tanpa penetapan pengadilan hubungan industrial, tanpa skorsing. Hal itu justru memperlihatkan bahwa pasal tersebut tidak ada keberpihakan terhadap pekerja dan bertentangan dengan ***presumption of innocence***; -----

Mengenai mogok, kalau dikonsepskan sebagai hak, maka masalah itu harus diatur. Pengaturannya memang harus tidak mengeliminir esensi dari hak mogok itu sendiri. Yang namanya aturan pasti ada pembatasan-pembatasan dan tercermin di dalam persyaratan-persyaratan. Sepanjang persyaratan-persyaratan itu tidak mengeliminir esensi hak mogok, hal ini dapat dibenarkan. Jadi seharusnya kalau mogok dilakukan secara tertib dan damai, karena mogok esensinya menghentikan pekerjaan, dengan menghentikan pekerjaan hal itu sudah merupakan suatu tekanan terhadap pengusaha supaya berunding kembali atau mengikuti tuntutan pekerja. Jadi dalam hal ini koordinator pemogokan harus betul-betul bertanggung jawab, jangan mogok dianggap dikonsepskan sebagai upaya untuk merusak perusahaan, tetapi yang penting tujuannya untuk menghentikan pekerjaan, dengan menghentikan pekerjaan maka produksi berhenti, berarti pengusaha akan berkurang hasil produksinya, sehingga tuntutan pekerja dapat dikabulkan oleh pihak pengusaha; -----

Kalau melakukan mogok tetapi tidak menghentikan pekerjaan, namanya unjuk rasa; -----

- Bahwa kalau undang-undang menginginkan suatu pengaturan yang mempunyai jangkauan yang jauh ke depan bukan hanya berdasarkan kepentingan jangka pendek, maka paradigma harus ada. Kemudian paradigma juga merupakan suatu landasan pola berpikir di dalam merumuskan pasal demi pasal, sehingga tidak lagi memperdebatkan masalah-masalah yang didasarkan pada paradigma yang berbeda. Jadi misalnya anggota DPR berparadigma konflik yang lain berparadigma kemitraan, maka pengaturan undang-undang juga akan dilihat dari sisi masing-masing. Hal itu akan menjadi persoalan, sehingga undang-undang yang ada sekarang pada umumnya adalah bersifat kompromistis, akhirnya pasal-pasal yang ada terjadi inkonsisten; -----

Oleh karena itu, sebaiknya setiap undang-undang melalui **academic draft**, sehingga paradigmanya jelas; -----

- Bahwa Ahli pernah melihat pembahasan rancangan undang-undang menjadi undang-undang di DPR yaitu Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003; -----
- Bahwa perumusan Pasal 64 merupakan sesuatu kesalahan ataupun salah dalam pengertian **outsourcing**. Kalimat terakhir salah, yaitu “ ... penyerahan penyedia jasa pekerja buruh yang dibuat secara tertulis “ atau penyedia jasa buruh harusnya dihapus; -----
Seharusnya perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis; -----
- Bahwa perjanjian kerja mempunyai ciri khusus, mempunyai esensial yang berbeda dengan perjanjian lainnya. Esensialnya adalah adanya pekerjaan, perintah, dan upah. Kalau suatu perjanjian ada unsur pekerjaan tetapi tidak ada unsur upah dan perintah, maka bukan perjanjian kerja. Dalam hubungan kerja antara buruh dengan majikan atau dengan pengusaha harus memenuhi ketiga unsur tersebut, kalau tidak memenuhi maka tidak ada hubungan kerja; -----

Outsourcing di dalam Pasal 64 menunjukkan bahwa ada 2 macam **outsourcing** yaitu **outsourcing** mengenai pekerjaannya yang dilakukan oleh pemborong, dan **outsourcing** mengenai pekerjaannya yang dilakukan oleh perusahaan jasa pekerja. **Outsourcing** yang pertama mengenai pekerjaan, konstruksi hukumnya yaitu ada **main contractor** yang mensubkan pekerjaan pada sub kontraktor. Sub kontraktor untuk melakukan pekerjaan yang disubkan oleh **main contractor** yang membutuhkan pekerja. Di situlah sub kontraktor merekrut pekerja untuk mengerjakan pekerjaan yang disubkan oleh **main contractor**. Sehingga ada hubungan kerja antara sub kontraktor dengan pekerjaannya; -----

- Bahwa di dalam Pasal 66 ayat (2) b dinyatakan : penyedia jasa pekerja buruh untuk kegiatan jasa penunjang dan seterusnya yang tidak berhubungan langsung dengan produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut, jadi syarat dari perusahaan penyedia jasa pekerja adalah ayat a : “ adanya hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja ”. Hal itu salah, karena tidak ada perintah; -----

- Bahwa kalau dikaitkan dengan konstitusi, jelas hal ini memaksakan adanya hubungan kerja antara penyedia jasa pekerja dengan buruhnya yang sebenarnya tidak memenuhi unsur-unsur hubungan kerja yaitu adanya perintah, pekerjaan dan upah, maka ini menunjukkan bahwa buruh hanya dianggap sebagai barang saja, bukan sebagai subjek hukum; -----
- Bahwa cuti tahunan yang diatur di dalam Pasal 79 ayat (3) dinyatakan bahwa pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama kalau pengusaha tidak memberikan cuti, maka dianggap melakukan perbuatan yang melanggar hukum; -----
- Bahwa perjanjian yang dibuat oleh para pihak mengikat seperti undang-undang. Memang dalam Pasal 79 ayat (1) diwajibkan, tetapi mengapa ada ayat (3) yang mengatakan pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja. Sebetulnya ini **overbodig**; -----
- Bahwa di dalam Pasal 158 ayat (2) dikaitkan dengan ayat 1-nya, bahwa pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja dengan alasan yang demikian, kemudian kesalahan berat sebagaimana dimaksud harus didukung dengan bukti, maka sebetulnya sebelum buruh/pekerja dinyatakan bersalah melakukan penipuan, melakukan tindak pidana, maka asumsinya buruh belum bersalah; -----
Oleh karena itu, Pasal 158 ayat (1) dan (2) melanggar asas **presumption of innocence**, maka sebelum seseorang dinyatakan salah oleh Majelis Hakim melakukan tindak pidana, maka asumsinya yang bersangkutan belum bersalah; ---
- Bahwa Pasal 159 justru bukan keseimbangan. Tetapi malah memberatkan buruh, karena di satu pihak sudah dituduh melakukan tindak pidana yaitu dalam Pasal 158 ayat (1). Di lain pihak untuk menyatakan tidak bersalah, maka harus menggugat. Bukankah ini merupakan beban buat pekerja apalagi menggugat di Pengadilan memerlukan biaya, waktu, dan seterusnya; -----
- Bahwa perkembangan Hukum Perburuhan di dunia menunjukkan bahwa terjadi perubahan paradigma dari paradigma konflik ke paradigma kemitraan. Contoh, misalnya Amerika Serikat yang jelas-jelas adalah negara liberal dan sekarang sudah mapan bukan negara berkembang; -----

Hubungan kemitraan juga dijadikan paradigma, buktinya ada perusahaan-perusahaan yang 100 % sahamnya adalah milik buruh. Dan ini merupakan bukti bahwa hubungan kemitraan atau paradigma kemitraan betul-betul di **break down** di dalam aturan-aturan di dalam hubungan kerja; -----

- Bahwa banyak faktor yang menentukan untuk memajukan perusahaan, maka hubungan kerjasama buruh dan majikan tetap menjadi mekanisme yang harus ditempuh. Di Jepang juga demikian, di Jerman pekerja dan pengusaha duduk dalam satu meja menentukan kebijakan-kebijakan perusahaan, tidak hanya yang menyangkut masalah-masalah yang bersifat hubungan kerja tetapi juga hal-hal yang bersifat manajerial; -----
- Bahwa peran pemerintah adalah menciptakan situasi yang kondusif untuk terciptanya hubungan kemitraan. Oleh karena itu, di Jerman misalnya mengharuskan atau mewajibkan kepada perusahaan yang mempunyai pekerja diatas 500 orang, harus membentuk **conditier menisier**. Jadi, pemerintah mendorong supaya hubungan kemitraan tercapai. Itulah yang dimaksudkan dalam UU Ketenagakerjaan, dan seharusnya hal-hal demikianlah yang harusnya diatur; --
- Bahwa Liberalisasi adalah suatu proses pengurangan peran pemerintah, karena Liberalisme merupakan suatu faham yang memberikan kebebasan kepada individu untuk mengatur sendiri, pemerintah sedapat mungkin **hands up**. Peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan atau Perburuhan sebelum UU Ketenagakerjaan, peran pemerintah sangat dominan, yang menentukan secara jelas cuti haid 2 hari selama limitatif dinyatakan tanpa diembel-embeli pasal yang menyatakan pelaksanaan cuti haid harus diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama. Artinya, pemerintah melepaskan penentuan syarat-syarat kerja kepada para pihak tetapi tidak memberikan mekanisme perundingan mengarah pada suatu hubungan kemitraan. Kalau dilepas sedemikian saja, yang terjadi adalah konflik; -----
- Bahwa pemerintah dalam hal hubungan kemitraan sama sekali tidak **hands up** sebetulnya. Di Amerika pun juga sama sekali tidak diserahkan pada para pihak. Artinya masih ada aturan-aturan, rambu-rambu yang dikeluarkan oleh pemerintah, misalnya seperti yang mewajibkan kepada perusahaan yang mempekerjakan buruh lebih dari 500 orang, membentuk wadah untuk hubungan kemitraan; -----

Di Indonesia melalui UU Ketenagakerjaan tidak menyediakan mekanisme dulu, tidak menyediakan forumnya. Forumnya diserahkan kepada para pihak. Inilah yang akan menimbulkan konflik, tetapi kalau ada aturan-aturan mengenai **conditior mensur** misalnya, kemudian penentuan syarat-syarat kerja dan kondisi kerja diserahkan melalui **conditior mensur**, hal itu merupakan pelepasan. Katakanlah liberalisasi tetapi liberalisasi yang jelas bertahap. Sekarang ini seperti membalik tangan saja, melepaskan begitu saja sehingga apalagi dalam kondisi serikat pekerja yang masih terpuruk. Hal ini sangat memberatkan pekerja; -----

- Bahwa UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan standar internasional yang ditetapkan oleh International Labour Organization (ILO) yang menetapkan berbagai macam konvensi, antara lain konvensi tentang hak berserikat, konvensi tentang hak berunding bersama; -----

Kemudian mendapat tekanan internasional, barangkali karena UU Ketenagakerjaan lahir pada era globalisasi. Oleh karena itu, tekanan-tekanan internasional dalam arti bukan tekanan konvensi yang ditetapkan oleh ILO tetapi tekanan-tekanan internasional dalam arti globalisasi yang dimotori oleh MNC-MNC (Multi National Corporation), sehingga meliberalisasi berarti memang arah MNC menginginkan supaya hubungan kerja diserahkan kepada para pihak, pemerintah jangan terlalu banyak campur tangan karena terlalu banyak campur tangan pemerintah berarti mendistorsi pasar bebas; -----

- Bahwa tekanan MNC adalah menginginkan berkurangnya campur tangan pemerintah. Oleh karena itu, undang-undang ini liberalisasi hukum perburuhan; ----
- Bahwa konvensi boleh saja, tetapi yang jelas konvensi ILO ditetapkan oleh 3 pihak, di sana ada unsur pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Sehingga setiap konvensi harus merupakan kesepakatan dari 3 unsur; -----
- Bahwa perbudakan terhadap **outsourcing** mutlak, karena di sini perusahaan penyedia jasa pada dasarnya adalah menjual manusia kepada **user**. Dengan sejumlah uang akan mendapatkan keuntungan dengan menjual manusia. Mengenai sistem makro, UU Ketenagakerjaan tidak mengundang investor asing karena dalam undang-undang tersebut terjadi inkonsistensi seperti **outsourcing**. Dari pihak perusahaan memang menginginkan **outsourcing**. Tetapi dari segi aturan yang bertentangan, ini menjadi permasalahan. Jadi misalnya suatu perusahaan meng **outsourc** pekerja; -----

- Bahwa undang-undang akan menarik investor kalau undang-undang tersebut menjamin kepastian hukum, kalau undang-undang tidak menjamin kepastian hukum maka investor pun juga akan ragu-ragu; -----
- Bahwa **Outsourcing** adalah perbudakan dalam arti menjual manusia, antara perusahaan penyedia jasa dengan **user**. Kalau ini terjadi, maka berdasarkan Pasal 1 ayat (15) terjadi secara otomatis hubungan kerja antara **user** dengan pekerja. **User** tidak dapat mengelak, karena tidak ada hubungan kerja karena hubungan hukum yang terjadi memberikan ciri-ciri esensialiah perjanjian kerja. Ada pekerjaan dibawah perintah **user** dan ada upah. Upah melalui perusahaan penyedia jasa pekerja sehingga posisi perusahaan penyedia jasa pekerja adalah sebagai kasir, sebagai juru bayar karena upah juga berasal dari **user**; -----
Oleh karena itu ada ketidakpastian hukum. Di satu pihak menyatakan tidak ada hubungan kerja, hubungan kerja hanya terjadi di sini. Tetapi secara yuridis berdasarkan Pasal 1 ayat (15) antara perusahaan penyedia jasa pekerja tidak mungkin terjadi hubungan kerja, hubungan kerja hanya terjadi antara **user** dengan pekerja; -----

2. Dr. ANDANG L. BINAWAN, Ahli Filsafat etika sosial, pengajar etika hukum dan Human Rights dari kacamata filosofis di sekolah tinggi filsafat, mendapatkan pendidikan untuk etika sosial dari Universitas Katolik Belgia, telah memberikan keterangan di bawah sumpah sesuai dengan keahliannya, yang pada pokoknya sebagai berikut : -----

- Bahwa di dalam materi permohonan pemohon yang mereka perjuangkan adalah perlindungan terhadap buruh karena memang lemah. Argumentasi secara etika seharusnya hukum melindungi manusia terutama yang lemah dan buruh adalah yang lemah, tidak cukup kuat atau lebih banyak berpihak pada para pengusaha; ---
- Bahwa konstitusi adalah suatu kontrak sosial dan sebenarnya bukan hanya sekedar kontrak sosial yang netral di antara banyak pihak yang seimbang, tetapi lebih-lebih melindungi mereka yang lemah pada tatanan yang ideal; -----
- Bahwa di dalam materi permohonan Pemohon terlihat bahwa Undang-undang ketenagakerjaan tidak sesuai dengan Pasal 27, 28, dan 33, karena manusia yang harus dilindungi adalah manusia yang seutuhnya maka ada banyak reduksi yang

terlihat, misalnya hak hidup, bekerja seharusnya adalah untuk memberikan kehidupan yang selayaknya tetapi ketika itu buruh hanya sebagai bagian produksi dan terutama dengan kontrak-kontrak yang dibuat, maka hanya sebagai salah satu bagian dari produksi, sehingga perlindungan sebagai manusia menjadi lemah; ----

- Bahwa hak untuk mogok, misalnya ketika Pemohon diperlakukan secara tidak adil dan hak-hak untuk mogok sangat dibatasi, memang ada jaminannya dalam hukum tetapi ada banyak pembatasan, maka perlindungan atas hak menjadi minim, sehingga Ahli sangat setuju dengan keinginan Pemohon untuk membatalkan UU Ketenagakerjaan; -----
- Bahwa Ahli dalam arti tertentu mengagumi Pasal 33 UUD 1945 di mana masalah ekonomi adalah untuk kesejahteraan bersama, maka sebenarnya pembangunan ekonomi atau dunia usaha adalah untuk kesejahteraan bersama bukan hanya untuk keuntungan memperbanyak modal, perbesaran modal, atau keuntungan pemilik modal. Dalam tataran inilah hubungan antara pengusaha dengan buruh memang seharusnya adalah kerja sama dua pihak manusia bukan antara pemilik modal dengan yang tidak memiliki modal, kalau kemudian ditarik pada tataran ekonomi seperti ini maka ada sebuah reduksi kemanusiaan dari sudut pandang etika, sehingga hak untuk direduksikannya atau dibatasinya hak-hak untuk mogok sebenarnya adalah sebuah pembatasan hak kemanusiaan yang seharusnya dimiliki oleh buruh; -----
- Bahwa pada logika ekonomi atau logika pasar sekarang, logika sangat dominan, salah satu logika pokok dari ekonomi adalah bagaimana mendapatkan input yang sebanyak-banyaknya dan dengan output yang sekecil-kecilnya, maksimalisasi keuntungan juga terjadi di dunia usaha menjadi sebuah paradigma atau logika pokok dari dunia usaha, kalau itu yang dipakai maka para pengusaha hanya akan memperhatikan keuntungannya sendiri, kemudian buruh atau pekerja akan direduksi hanya sekedar sebagai kuda yang hanya tahu memakan rumput tetapi tidak pernah bisa nonton bioskop; -----
- Bahwa dunia sekarang mempunyai tiga ciri yaitu bahwa pasar menjadi salah satu kata kunci. Pertama adalah bahwa pasar menjadi sebuah sistem, pasar tidak hanya sekedar menjadi arena tukar menukar barang beredar di pasar, tetapi tidak bisa dilepaskan dengan sebuah mekanisme atau sistem yang ada di dunia ini; -----

Kedua adalah pasar menjadi global pasar menjadi sesuatu yang saling berkait dan tidak dapat dilepaskan yang satu dengan yang lain. Ketiga adalah ciri neoliberal di mana maksimalisme dari kapitalis begitu kuat dengan prinsip pasar sebaiknya adalah pasar bebas dimana individu-individu adalah aktor yang bebas, hal ini menjadi sesuatu yang sangat merugikan karena mereka yang lemah, tidak mungkin individu-individu sungguh-sungguh bebas secara filosofis dan individu-individu tidak mungkin sungguh-sungguh sederajat; -----

- Bahwa ketika hukum dikatakan sebagai kompromi dua pihak, maka dari konteks filosofis menjadi sesuatu yang muskil, apakah sungguh-sungguh mereka yang lemah dapat memperjuangkan keadilan kalau memang sungguh-sungguh tidak ada kesederajatan dan tidak ada kebebasan, hal ini sebagai contoh kembali ke dunia kebodohan, apakah mereka sungguh-sungguh bebas untuk mendapatkan pekerjaan dan mengikat perjanjian dengan pengusaha, kalau tanpa itu mereka menganggur dan kalau mereka menganggur berarti anak-anaknya menangis, tidak ada kebebasan dan tidak ada kesederajatan lebih jauh lagi dengan logika ekonomi, maka etika yang berlaku dalam konteks hukum atau etika yang berlaku secara umum adalah etika utilitarian yang hanya mencari hasil, padahal banyak etika yang juga seharusnya dihargai, etika teleologis, etika deontologis yang juga menjadi bagian dari konstitusi kita; -----

Kalau kemudian ternyata yang berlaku adalah etika utilitarian yang sangat diwarnai logika ekonomi, maka manusianya pun kalau dilihat hanya sekedar homoekonomikus, makhluk ekonomis padahal ada yang namanya *homoludens*, *homoorans* dan itu berkurang atau bahkan direduksi maknanya, maka dampaknya bagi hukum menjadi sangat parah kalau dalam konteks ini negara yang pada tataran idealnya seharusnya melindungi warganya tidak berperan cukup aktif, sehingga yang lemah semakin akan tersingkir dan tertindas, dan potensi di dalam hukum ketenagakerjaan yang baru cukup kuat, oleh karena itu Ahli mendukung kalau UU Ketenagakerjaan akan dibatalkan; -----

- Bahwa ada beberapa pasal di dalam UU Ketenagakerjaan yang bertentangan dengan konstitusi yaitu Pasal 27, 28 dan 33. Contoh : Pasal 120 dikatakan bahwa para buruh dapat melakukan perundingan jika sebagai organisasi mempunyai anggota 50% atau lebih, tetapi dilain pihak dijamin juga bahwa boleh membuat organisasi berserikat dan berkumpul, tetapi ketika dikatakan 50% atau lebih maka otomatis dengan logika yang sangat sederhana hanya akan ada satu organisasi

buruh kalau yang satu 50% atau lebih, yang lain tidak mungkin akan bisa mencapai 50% atau lebih, maka tidak ada jaminan untuk berserikat dan berkumpul. Berserikat dan berkumpul adalah perlindungan haknya sebagai manusia, kalau tidak dilindungi maka hukum juga harus sungguh dipertanyakan keadilannya; -----

Inilah salah satu contoh dari Pasal 33, pasal yang sangat bagus karena dikatakan bahwa ekonomi adalah untuk kesejahteraan bersama tetapi ketika logika ekonomi, logika pasar, logika neoliberal yang lebih dominan maka perspektif keadilan yang bukan sekedar distributif tetapi juga keadilan sosial semakin dipersempit dalam keadilan komutatif artinya bahwa keadilan yang terjadi adalah keadilan hubungan dua individu padahal negara sebagai republika urusan bersama menjadi semakin jauh dari cita-cita Pasal 33; -----

- Bahwa buruh adalah pihak yang lemah, maka tidak mungkin ada sebuah kesepakatan atau perjanjian seperti diisyaratkan dalam UU Ketenagakerjaan yang seimbang, adil dan sejajar, neoliberal jelas, pasar bebas semua mempunyai kebebasan dan kesederajatan, tetapi tidak mungkin terjadi; -----

Bahwa buruh adalah pihak yang sangat dirugikan dan sangat lemah, maka negara seharusnya berani turun tangan bukan sekedar hanya menjadi juri dari sebuah peraturan yang dibuat, tetapi lebih proaktif untuk membela yang lemah, kalau kita konsekwen dengan konstitusi sebagai perlindungan negara, dalam konteks PHK; -

Bahwa Ahli setuju misalnya dalam konteks perlindungan terhadap mereka yang bersalah, Pasal 158 ayat (2) seorang pengusaha mem-PHK secara langsung misalnya terjadi kesalahan berat karena tertangkap tangan, pengakuan buruh yang bersangkutan, laporan kejadian yang dibuat oleh yang berwenang di perusahaan dan didukung dua saksi, tidak ada peran negara di sana, karena tidak ada peran negara yang cukup kuat maka seorang pengusaha dapat dengan sewenang-wenang membuat dan mengusahkan dua saksi, dan ini tidak dikatakan aparat yang berwenang di perusahaan menjadi sesuatu yang ambigu, dengan kata lain Ahli setuju bahwa negara tidak cukup aktif atau bahkan menarik diri mengenai dunia usaha ini; -----

- Bahwa ketika globalisasi dilihat dari kacamata WTO atau negara-negara maju yang sekarang menguasai WTO seperti IMF, mereka mengatakan bahwa negara tidak boleh mengambil peran hanya sekedar penjaga malam, tetapi ketika

globalisasi dilihat dari kacamata mereka yang terpinggirkan yang termarginalisasi lewat siapa lagi kalau tidak mengharap juga dari negara, maka dalam konteks ini Ahli setuju bahwa negara pun perlu berperan aktif untuk melindungi para buruh;

- Sebagai ilustrasi, sebulan yang lalu Ahli bertemu dengan beberapa buruh Indonesia yang bekerja di Korea, kemudian Ahli pergi ke Seoul dan bertemu dengan mereka yang sekarang sedang mogok mendirikan tenda setelah hampir 11 bulan karena pasportnya tidak diberikan oleh pengusahanya dan kemudian lari, ilustrasi ini menjadi penting karena bagaimana buruh Indonesia yang bekerja di luar negeri, Ahli merasa sungguh-sungguh diperas dan negara tidak cukup melindungi, sebagai contoh salah seorang pemuda bernama A yang lahir dan besar di Ponorogo lulus SMP di sana dan ingin bekerja karena ditawarkan oleh salah satu agen tenaga kerja Indonesia untuk Korea; -----

Setelah dibuat sedemikian rupa akhirnya si A dicarikan ijazah SMA dan dapat, umurnya yang seharusnya 17 dibuat menjadi 20 dan si A harus membayar 18 juta untuk pergi ke Korea, namanya pun berubah, selain itu dalam satu tahun hanya dianggap sebagai training yang jaminan hukumnya lemah, maka hanya mendapatkan 50% upah padahal si A harus bekerja dari jam 8 pagi sampai dengan jam 10 malam selama satu tahun, si A sungguh-sungguh merasa stres dan tidak tahan sebenarnya, tetapi karena mengingat orang tuanya yang sudah menjual sawahnya untuk pergi ke Korea maka si A bertahan; -----

Kemudian mereka juga yang tidak tahan dan lari tidak ada perlindungan dari pemerintah Indonesia, keluhan mereka adalah pihak kedutaan Indonesia tidak berbuat apa-apa, agen yang dulu berjanji melindungi bahkan lepas tangan, Ahli sangat sanksi apakah ini ada perlindungan dari negara, padahal pada salah satu pasal dikatakan bahwa para pekerja Indonesia di luar negeri pun mendapatkan perlindungan dari negara, tetapi hanya satu ayat tidak ada penjelasan yang cukup kuat untuk sungguh-sungguh melindungi mereka yang sungguh-sungguh terpaksa bekerja membanting tulang untuk negeri ini; -----

- Bahwa pada bagian menimbang UU Ketenagakerjaan yang tentu saja merupakan landasan idealnya, tidak terlihat keberatan yang esensial dalam hal menimbang, tetapi ketika dirumuskan dalam pasal-pasal hukum maka disana ada masalah, dan ini jelas menjadi sesuatu yang perlu dipertanyakan karena pada tataran idealnya

pasal-pasal hukum seharusnya menterjemahkan apa yang diidealkan dalam hal menimbang; -----

- Bahwa pada tataran pertama, memang kita tidak mempunyai modal dari dalam negeri, tetapi kita tidak perlu masuk ke dalam tataran ekonomi praktis, secara hitungan-hitungan ekonomi kalau kita dapat sungguh-sungguh memberdayakan negeri ini sebenarnya mampu dan tidak perlu sungguh-sungguh tergantung pada modal luar negeri, memang boleh ada modal dari luar negeri tetapi bukan menjadi variabel utama, pada tataran kedua jelas kompromi memang ada dan tidak mungkin hidup tanpa kompromi. Demikian juga pada tataran hukum, hukum juga bagian dari kompromi tetapi kompromi itupun seharusnya juga menghormati hak-hak yang paling dasar dari pihak-pihak yang saling berkompromi; -----

Teori Jhon Rolce menjadi sangat inspiratif, memang kalau ada dua pihak yang mau berkompromi yang satu lebih kuat dari pada yang lain, maka yang kuat boleh memanfaatkan kekuatannya tetapi untuk kesejahteraan bersama dan yang lemah harus dijamin hak-hak sebagai manusia. Justru materi UU Ketenagakerjaan kurang melindungi pada tataran yang esensial buruh sebagai manusia, bahwa melunakkan sedikit perlindungan memang boleh tetapi yang mana, ini komprominya, padahal yang sangat esensial untuk seorang buruh dan menjadi tidak bisa ditolelir; -----

- Bahwa bertolak dari pengalaman Ahli ketika belajar di Belgia, juga bekerja sebagai pencuci piring di sebuah restoran dan haknya dijamin, karena ada perjanjian yang jelas dan penggajian yang jelas, hal itu menjadi sesuatu yang sangat berbeda dengan pengalaman Ahli pada tahun 1984 juga pernah menjadi buruh di Semarang dengan gaji 700 rupiah sehari, kemudian ketika di Belgia satu jam dibayar 240 Belgium Frank atau kalau dikurs sekarang sekitar 7,5 Euro; -----

Ahli sebagai pelajar memang hanya mendapatkan jatah selama satu bulan 20 jam, tidak boleh lebih. Pengalaman ini dapat digaris bawahi bagaimana kesejahteraan menjadi sesuatu yang sangat jauh dibanding dengan Indonesia, hitungan Indonesia hanya perhari dan itu kalau di kurs tidak lebih dari 2 Dollar, padahal di negara maju jelas perjam, dan perjamnya sekitar 7,5 sampai dengan 8 Dollar; -----

Di Indonesia perlindungan hukumnya pun lemah, pengalaman Ahli adalah suatu saat bersama teman bekerja, Ahli mempunyai izin bekerja dan temannya tidak,

tetapi pihak restoran tetap mempekerjakan secara gelap dan suatu hari ada seorang peninjau dari pemerintah dan tertangkap atau ketahuan bahwa pihak restoran mempekerjakan pekerja asing atau pekerja gelap dan restoran kena denda 200 ribu Belgium Frank, dengan kata lain perlindungan hukumnya jelas dan kuat, sementara di Indonesia tidak ada perlindungan seperti itu; -----

- Bahwa dalam konteks *supply and demand* memang ada *demand* dan ada *supply*, sekarang di negara maju posisinya cukup seimbang, tetapi justru yang menjadi masalah adalah bagaimana ketidakseimbangan yang sangat jauh dan ketidakseimbangan ini dimanfaatkan untuk membuat buruh semakin tidak bebas di dalam membuat negosiasi dan ketika kesempatan-kesempatan, perlindungan-perindungan untuk bernegosiasi salah satu kekuatan buruh adalah misalnya mogok, dan itu sungguh-sungguh dikebiri maka buruh tidak punya kekuatan lagi; --
- Bahwa Ahli setuju bahwa setiap union bisa masuk, kalau hanya satu union atau hanya satu serikat pekerja yang anggotanya satu atau dua yang langsung bisa bargaining, tetapi masalahnya juga telah disinggung pada Pasal 120 jelas kalau serikat pekerja yang membuat negosiasi syaratnya adalah 50% atau lebih, secara logis matematis jelas bahwasanya akan ada satu serikat pekerja, kalau yang satu 50 % atau lebih, yang lain tidak akan bisa mencapai 50 % atau lebih. Kompromi adalah misalnya kalau ada serikat buruh minimal hanya mempunyai 20 atau 30 orang mungkin akan menjadi kuat, tetapi kalau dikatakan 50 % atau lebih maka sungguh-sungguh membatasi hak berserikat dan berkumpul dan itu adalah bagian perlindungan dari para buruh, kalau perlindungan ini dikebiri maka hak sebagai manusia juga dikebiri; -----
- Bahwa Pasal 120 UU Ketenagakerjaan tetap bertentangan dengan UUD 1945, karena apa gunanya serikat kerja yang lain untuk melindungi buruh kalau tidak didengarkan, kalau tidak didengarkan lalu dianggap apa, apa sekedar bagian dari mesin ?; -----
- Bahwa demokrasi dalam konteks ini tidak hanya pada soal kuantitas, kalau misalnya ada 50% plus satu dari seribu buruh berarti hanya 501, kemudian yang 499 orang apakah tidak akan didengarkan, dan hal ini salah; -----
- Bahwa Pasal 137, 138 UU Ketenagakerjaan mengenai mogok, dikatakan disini ada hak untuk mogok adalah benar tetapi aplikasi di dalam ayat-ayat selanjutnya

adalah membatasi, jadi tiap hak tidak bisa absolut dipergunakan tentu ada pembatasan; -----

- Bahwa pembatasan yang menghilangkan esensi daripada hak mogok adalah sebagai contoh misalnya Pasal 138 ayat (1) pada klausul pembatasan, jelas pada saat mogok kerja dilangsungkan dengan tidak melanggar hukum; -----
- Bahwa sebagai contoh lain misalnya Pasal 137 dikatakan mogok kerja adalah sebagai hak dasar pekerja atau buruh dan serikat pekerja atau serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Arti sah, damai, tertib adalah tidak jelas dan hal ini bisa dijadikan potensi apa yang bisa dipakai oleh pengusaha untuk mengatakan tidak tertib, damai dan sah. Kemudian ada **klausul** akibat adanya perundingan menjadi sesuatu yang tidak jelas juga; ----
- Bahwa peran negara pada Pasal 158 ayat (2) UU Ketenagakerjaan tersebut, adalah salah karena tidak lengkap, karena tidak ditulis bahwa ada peran negara, peran polisi yang sungguh secara objektif untuk menilai, kalau ini tidak dicantumkan akan menjadi potensi, tetapi apakah ada orang atau apakah semua orang akan menggunakan potensi ini kalau hukum mempunyai potensi baik dan buruk, sehingga potensi ini harus dibatasi, karena hal ini dapat menjadi potensi kesewenang-wenangan pengusaha; -----
- Bahwa mengenai Pasal 33 ayat (1), menurut Ahli perekonomian nasional kita belum berdasarkan demokrasi ekonomi, yang namanya demokrasi ekonomi bukanlah *one dollar one food* karena sering dipahami bahwa satu dolar adalah satu suara, jadi yang memiliki satu juta US dollar berarti satu juta suara, bukan itu, padahal yang sering terjadi adalah pemilik modal dengan kekuatan ekonominya dapat memaksakan; -----
- Bahwa sehubungan dengan konstitusi sebagai kontrak sosial, maka Ahli tidak setuju kalau mau direduksi individualisme bahwa dapat berpotensi tetapi harus dilihat juga bahwa konstitusi adalah sebagai cita-cita bersama, jadi ada bagian unsur komunitarian yang juga kental. Dalam konteks ini bahwa cita-cita sosial itu pun kental dalam UUD 1945 juga yang di Amandemen, kalau kemudian UU Ketenagakerjaan mempunyai unsur-unsur atau minimal potensi adanya perlindungan yang lemah terhadap buruh, maka memang perlu digugat. Sebagai

contoh bahwa unsur-unsur atau variabel-variabel itu ada, yang menjadi masalah bagaimana hal itu diformulasikan dan dirumuskan; -----

- Bahwa jelas, hukum adalah mempunyai cita-cita keadilan selain ketertiban, tetapi keadilan pun memiliki banyak dimensi keadilan komutatif, distributif dan sosial. Pancasila juga jelas-jelas mencantumkan keadilan sosial, tetapi ketika pemerintah mencoba lepas tangan atau memberikan pekerja semua itu urusan antara pekerja dan pengusaha, maka yang terjadi keadilan hanya direduksi keadilan komutatif, bahkan keadilan distributif pun menjadi tidak terlalu dijamin karena keadilan distributif seharusnya adalah dibagi tidak sama rata sama rasa tetapi dalam porsi masing-masing di dalam kaca mata keadilan, kalau itu pun belum dan juga jelas-jelas keadilan sosial menjadi semakin jauh padahal sudah menjadi cita-cita kita bersama yang tercantum juga secara implisit di dalam UUD 1945, jadi dalam seluruh alur logika UU Ketenagakerjaan ini dimensi komutatiflah yang menonjol padahal sebagai jaminan pada individu maka keadilan distributif dan keadilan sosial juga harus sungguh ditonjolkan; -----

- Bahwa menurut filsuf Jhon Rolce yang mencoba menggabungkan beberapa prinsip etika yang kemudian diharapkan diterjemahkan ke dalam proses pembentukan hukum; -----

Dua prinsip yang diajukan adalah bahwa kesamaan kesederajatan di satu pihak dijamin, tetapi pada prinsip kedua ketidaksetaraan dalam kesederajatan juga dijamin, dengan catatan yang pertama bahwa yang kuat, kekuatan, bagi mereka yang mempunyai kelebihan dipakai dan diberikan kesempatan untuk tumbuh, tetapi untuk kesejahteraan bersama dan dari kaca mata sosial kita adalah itulah keadilan sosial atau minimal keadilan distributif, tetapi itu tidak dijamin; -----

Yang kedua, bahwa negosiasi kompromi itu juga jangan lupa bahwa yang lemah pun mempunyai standar minimum dan standar minimum adalah dari kaca mata Rolce adalah hak-hak asasi manusia, kalau langsung mengacu pada deklarasi hak-hak asasi manusia universal misalnya, maka konstitusi kita kurang lebih sudah menjamin tetapi undang-undang inilah yang menjadi masalah sehingga undang-undang ini menjadi tidak adil; -----

- Bahwa bertolak pada sebuah cita-cita yang dijamin pada undang-undang kita, bahwa hak untuk bekerja adalah juga untuk kehidupan tetapi ketika ada

outsourcing kemudian ada kontrak-kontrak pada periode-periode tertentu lalu jaminan untuk masa tua menjadi tidak ada atau sangat minimal kalau pun ada, ini menjadi rancu, apa artinya manusia kalau hanya bagian dari sebuah proses produksi bukan dihargai sungguh-sungguh sebagai manusia dengan jaminan sosial, dengan jaminan masa tua dan menurut pengamatan Ahli adalah bahwa lembaga-lembaga atau PT-PT yang bergerak dalam bidang *outsourcing* tidak memberikan jaminan sosial yang layak; -----

- Bahwa tentang kosmologi atau cara pandang dunia nyata, cara pandang masyarakat terhadap UUD 1945, kalau kita bertolak pada faham keluarga Soepomo misalnya, maka itu adalah paradigma komunitarian meskipun tidak sangat kental tetapi memberikan dimensi, dengan kata lain bahwa di dalam UUD 1945 ada cita-cita bukan hanya sekedar keadilan komutatif tetapi ada keadilan distributif, keadilan sosial, yang secara tegas juga dinyatakan UU Ketenagakerjaan menjadi bermasalah karena hanya menjamin keadilan komutatif, keadilan komutatif mengandaikan ada kesederajatan dan kebebasan pihak-pihak yang bernegosiasi padahal jelas buruh tidak mempunyai kebebasan dan tidak sederajat dengan pengusaha, maka dengan kata lain UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan konstitusi kita; -----
- Bahwa sedemikian bersalahnya UU Ketenagakerjaan, sehingga ini sungguh-sungguh seratus persen tidak adil, tentu tidak. Kompromi mengandaikan seperti orang naik kelas minimal nilainya 6 atau 59, tetapi dalam analogi itu Ahli menilai UU Ketenagakerjaan dari kacamata pekerja dan buruh tidak naik kelas, nilainya paling 45, 49 tetapi kalau gurunya baik dikasih 51, tetapi tetap tidak naik kelas; -----

Menimbang bahwa Para Pemohon juga telah mengajukan 2 (dua) orang Saksi di persidangan, yaitu : -----

1. SITI ISTIKHAROH, telah memberikan keterangan di bawah sumpah sesuai dengan apa yang dilihat, didengar dan dialami sendiri, yang pada pokoknya sebagai berikut : -

- Bahwa Saksi dahulu bekerja di PT. Chiquita yang beralamat Jalan Halim Perdana Kusuma No. 88 Kebon Besar, Batu Ceper, Tangerang, Banten, produksinya resluting merk Chiq, untuk pasar dalam negeri dan ekspor; -----

- Bahwa Saksi sekarang sebagai pengangguran sejak tanggal 14 Maret 2004 karena ada PHK massal, alasan di-PHK karena perusahaan ingin melakukan efisiensi, dari 502 karyawan menjadi 300 karyawan; -----
- Bahwa prosesnya, pada bulan Januari 2004 serikat buruh mengajukan surat ke manajemen untuk melakukan negosiasi kenaikan upah Tahun 2004, tetapi sampai hampir akhir Januari tidak ada pertemuan dan tidak ada tanggapan dari pihak manajemen. Akhirnya serikat buruh membuat surat kembali supaya bisa bertemu untuk berunding tentang kenaikan upah; -----
- Bahwa waktu itu ada pertemuan dengan semua Kepala Bagian, Manajer dan semua Serikat Pekerja, tetapi bukan membicarakan tentang kenaikan upah, melainkan membicarakan kondisi perusahaan yang lagi sulit, alasannya karena ada beberapa hutang yang harus dibayar misalnya hutang bahan baku, hutang pajak, hutang ke Pemerintah; -----
- Bahwa akhirnya surat tersebut mendapat tanggapan, hanya ada 3 orang dari sejumlah karyawan yang memang gajinya masih dibawah UMR, kemudian dinaikkan sesuai dengan UMK Tangerang yaitu Rp 660.000,- selebihnya harus menunggu setelah selesai Pemilu alasannya karena kondisi politik dan keamanan yang tidak menentu; -----
- Bahwa pada pertemuan tersebut banyak dibantah oleh teman-teman serikat buruh kalau kondisi perusahaan sangat buruk karena soal order, padahal serikat buruh masih bekerja seperti biasa bahkan banyak bagian-bagian yang harus lembur; ----
- Bahwa sebenarnya pekerjaan dan order adalah biasa saja, tidak mengalami penurunan karena kalau ada penurunan artinya tidak ada jam lembur. Tetapi kenyataannya berbeda ketika berbicara kondisi pailit, mengapa justru banyak teman-teman yang harus pulang pagi karena kerja 12 jam. Sebelumnya jam kerja biasa, jam kerja normal tetapi soal lembur hampir tiap hari ada, sehingga ada peningkatan jam kerja; -----
- Bahwa perusahaan tidak melakukan apa-apa terhadap buruh, tetapi ingin mengadakan efisiensi, bahkan perusahaan akan dijual. Selanjutnya ditawarkan kepada serikat pekerja untuk bersama-sama mencari orang yang berminat membeli perusahaan tersebut, dengan catatan, kalau laku sampai 10 milyar, maka 8 milyar adalah milik karyawan, haknya karyawan untuk membayar pesangon; ----

- Bahwa kemudian serikat pekerja mencoba untuk mencari informasi orang yang mau membeli perusahaan. Namun ketika mengajukan orang yang mau membeli ternyata keputusannya jadi berbeda, karena oleh pemilik perusahaan H. Mohammad Thaha (Direktur Utama) langsung mengatakan telah dijual kepada Erik Wijaya dan keluarganya (salah satu Direksi PT. Chiquita); -----
- Bahwa setelah berganti manajemen baru, tuntutan untuk meminta kenaikan gaji tidak mendapat tanggapan bahkan mengatakan tidak bicara masalah kenaikan gaji, tetapi bagaimana melakukan perubahan di dalam perusahaan PT. Chiquita; --
- Bahwa pada awalnya semua karyawan (502 orang) statusnya sebagai karyawan tetap, dengan adanya manajemen baru karyawan terus melakukan perundingan, tetapi intinya dari pihak manajemen hanya ingin menggunakan tenaga kerja 300 orang. Jadi selebihnya 200 orang harus di-PHK untuk efisiensi dan akan mendapatkan dua kali PMTK, tetapi nasib teman-teman yang 300 orang bekerja sudah mulai dihilangkan fasilitas-fasilitas yang lainnya, misalnya pengobatan dan menurut informasi akan menggunakan jam kerja panjang yaitu 12 jam sehari. Kemudian teman-teman berkumpul untuk berbicara, ternyata dari 502 orang telah sepakat untuk tidak ikut bergabung atau bekerja kembali dengan manajemen yang baru dengan imbalan kompensasi satu kali PMTK; -----
- Bahwa setelah disampaikan hasil kesepakatan dari teman-teman kepada pihak manajemen, akhirnya semua putus hubungan pada tanggal 4 Maret 2004. Kemudian pengusaha langsung membuat pengumuman bahwa siapa yang masih mau bekerja kembali diminta untuk membuat surat lamaran baru dengan masa kerja 0, sistem kerja baru dengan gaji Rp 990.000,- satu bulan dan tidak mendapatkan fasilitas apa-apa; -----
- Bahwa dari 502 orang pekerja, hanya 230 orang yang bekerja kembali di perusahaan tersebut, tidak termasuk Saksi, tetapi Saksi sering datang ke perusahaan hanya ingin mencari informasi dari teman-teman sampai saat ini. Ternyata dari 230 orang pekerja yang direkrut kembali oleh pihak perusahaan statusnya menjadi karyawan kontrak, tidak ada surat perjanjian secara tertulis dari pihak manajemen, jadi hanya secara lisan. Kemudian gajinya ada yang Rp 880.000,- sebulan dan ada yang Rp 990.000,- dengan jam kerja 12 jam, tidak ada tunjangan yang diberikan bahkan untuk fasilitas makanpun tidak diberikan. Jadi gaji Rp 990.000,- dan Rp 880.000,- adalah menjadi penghasilan kotor; -----

- Bahwa sampai dengan tanggal 23 Maret 2004, ada teman yang mengatakan bahwa ada 180 orang yang masih bertahan karena mereka hanya ingin mengetahui seperti apa sebenarnya. Kalau menurut mereka dengan gaji Rp. 990.000,- memang tidak cukup karena mereka punya anak, biaya sekolah, bayar kontrakan, bahkan untuk makan sehari-hari saja tidak cukup, karena anak mereka ada yang sekolah di SMP, SMA, dan rata-rata suami istri bekerja di situ; ---
- Bahwa serikat pekerja menuntut kenaikan upah kepada perusahaan karena setiap tahun kebutuhan ekonomi jelas semakin meningkat, semakin tinggi, harga-harga semakin melambung, tetapi kalau dengan penghasilan yang seperti itu secara otomatis juga tidak cukup. Kemudian karena teman-teman rata-rata sudah lama bekerja disana sekitar 10 tahun sampai 20 tahun. Jadi sudah tidak sepantasnya lagi harus mengikuti UMK gaji yang ditentukan untuk di bawah 1 tahun. -----
- Bahwa Saksi menerima gaji terakhir sebesar Rp 2.380.000,- sudah termasuk tunjangan, uang makan dan sebagainya, dengan masa kerja 14 tahun; -----
- Bahwa UMK maksudnya Upah Minimum Kota atau Provinsi, kalau di Tangerang sebesar Rp 660.000,-; -----
- Bahwa teman-teman memilih untuk di-PHK karena sudah mendengar informasi pada waktu negosiasi dengan pihak manajemen yang baru Bapak Erik Wijaya, bahwa akan melakukan sistem kerja kontrak. Jadi nanti semakin tidak jelas karena semua fasilitas akan hilang dan statusnya juga semakin tidak jelas. Sehingga akan lebih menguntungkan ketika menggunakan tenaga kerja kontrak; -----
- Bahwa keuntungan Saksi mengundurkan diri, yang jelas akan mendapat satu kali PMTK, tetapi kalau nanti dijadikan tenaga kontrak tidak akan mendapatkan apa-apa. Hal ini dilakukan karena terpaksa dan tidak ada pilihan lain, tetapi setelah itu sebagian teman-teman memilih bekerja lagi karena jadi pengangguran tidak enak, tidak dapat penghasilan, sementara kebutuhan terus bertambah, sehingga mau tidak mau tawaran kerja kontrak akhirnya mereka terima; -----
- Bahwa selain karena terpaksa oleh keadaan juga karena dari segi usia saja sudah tidak mungkin bekerja di tempat lain, sementara pelamar-pelamar banyak yang masih muda. Kemudian dari segi ekonomi yang jelas bagi suami istri yang bekerja dan sekarang ter-PHK tidak mungkin mereka dua-duanya akan menganggur; -----

- Bahwa teman-teman yang bekerja lagi dengan kondisi yang baru keadaannya jadi lebih buruk, justru yang dikeluhkan karena anak-anak mereka menjadi tidak terawat karena bekerja seharian penuh bahkan sampai malam, berangkat pagi pulang malam, dan akhirnya banyak yang memutuskan untuk mengundurkan diri terutama bagi yang istrinya bekerja disitu, terpaksa istrinya mengundurkan diri untuk mengurus anaknya; -----
- Bahwa masalah UU Ketenagakerjaan, Saksi tahu dengan adanya kasus ketika memutuskan untuk tidak bergabung dengan perusahaan dengan kompensasi satu kali PMTK yang diterima, kemudian boleh melakukan pekerja kontrak meskipun dalam keadaannya pekerjaan tersebut tidak dapat dikontrakkan karena sifatnya tertentu, tidak ada habisnya; -----
- Bahwa yang jelas UU Ketenagakerjaan tersebut sudah diundangkan dan sudah di sahkan dan di legalkan oleh pemerintah yang sebenarnya membuat pekerja yang tadinya sebagai pekerja tetap menjadi pekerja kontrak. Artinya sah bagi pemerintah karena sudah di legalkan, tetapi sebagai pekerja menderita karena menjadi tidak jelas nasibnya, ke depannya menjadi terkatung-katung, bukan untuk menanggulangi pengangguran melainkan hanya merupakan suatu rotasi saja. Saat ini Saksi yang menganggur, sementara teman-teman yang bekerja, suatu saat gantian, teman-teman yang menganggur Saksi yang bekerja; -----
- Bahwa PT. Chiquita memang berdasarkan undang-undang, tetapi ketika bicara tentang kenaikan upah pun mereka langsung mengatakan tidak ada, jadi tidak perlu naik upah. Kemudian mereka langsung menggunakan tentang kompensasi PHK kalau tidak bergabung dengan pemilik baru dan mendapat satu kali PMTK. Di PT. Chiquita sudah memberlakukan, akhirnya yang 502 orang menjadi terlantar, menjadi tidak jelas nasibnya karena 200 orang bekerja sementara yang lainnya menjadi pengangguran; -----
- Bahwa pengertian pailit adalah tidak ada order, tidak bisa bekerja, tidak produksi, tetapi yang menyatakan pailit adalah pernyataan dari perusahaan sendiri, sehingga perusahaan akan mengadakan efisiensi ; -----

Perusahaan saat itu belum bicara tentang sistemnya bagaimana melakukan efisiensi, tetapi yang jelas hanya akan menggunakan tenaga kerja 300 orang; -----

- Bahwa dengan adanya efisiensi yang 200 orang, berarti masih ada 300 orang teman-teman yang harus tetap bekerja dengan menggunakan sistem kerja baru yaitu kerja kontrak, karena kalau hanya 300 orang saja yang dipakai kembali dengan sistem kontrak tetapi tidak akan mendapatkan kompensasi apa-apa, masa kerja hilang, kemudian yang 200 orang akan mendapatkan kompensasi satu kali PMTK, pertimbangannya dari pada nanti 300 orang yang semakin tidak jelas nasibnya, kemudian sepakat untuk tidak bergabung dengan pemilik baru dengan kompensasi satu kali PMTK, akhirnya 502 orang semuanya mengundurkan diri; --
- Bahwa dengan diadakan PHK secara massal, dan semua telah sepakat waktu itu untuk menerima kompensasi satu kali PMTK, dan kemudian dipenuhi pada tanggal 4 April 2003 semua dibayar; -----
- Bahwa ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan tidak ada yang dilanggar, karena semua sudah legal, tetapi menjadi persoalan ketika teman-teman menjadi pekerja kontrak; -----
- Bahwa Saksi mulai bekerja pertama pada umur 16 tahun dan menjadi Serikat Pekerja; -----
- Bahwa masalah PHK sempat ditawarkan dari pihak manajemen, akhirnya kami semua mengambil keputusan bahwa harus menerima dengan terpaksa, karena sebenarnya masih ingin bekerja; -----
- Bahwa alasan efisiensi, karena memang ada aturannya untuk bisa memperlakukan tenaga kerja kontrak, karena yang dipegang selalu UU Ketenagakerjaan, sudah sah dan sudah bisa dipakai, juga tidak salah kalau dilakukan karena secara legal memang sudah sah dan boleh dipakai, tetapi akhirnya karyawan yang menjadi menderita; -----
- Bahwa dari 502 orang karyawan yang sampai sekarang masih bekerja dengan mengikuti sistem tenaga kerja kontrak adalah 180 orang, semua karyawan lama ditawarkan untuk membuat lamaran baru, kemudian ada 230 orang yang bekerja tetapi teman-teman Saksi ada 180 orang yang bekerja di sana; -----
- Bahwa dari manajemen baru memang sengaja akan memberlakukan UU Ketenagakerjaan tersebut dengan sistem kontraknya, kalau efisiensi tidak mungkin

meskipun menerima tenaga kerja baru lagi, artinya mereka langsung pekerja tetap, tidak ada perjanjian kerja kontrak hanya secara lisan; -----

- Bahwa Saksi adalah Ketua Organisasi Serikat Pekerja di PT. Chiquita, dari 502 orang dipimpin oleh serikat pekerja termasuk Saksi melakukan perundingan untuk memutuskan lebih baik PHK dengan satu kali PMTK, tidak ada advokat atau pengacara yang mendampingi. PMTK adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja, mengenai pesangon; -----
- Bahwa Saksi tahu pada waktu memutuskan untuk PHK mengenai Pasal 156 ayat (1), (2) dan (3) dan Pasal 88 UU Ketenagakerjaan, tetapi itu tidak mutlak keputusan Saksi, karena telah berunding dengan 502 orang teman-teman untuk menerima, Saksi hanya menyampaikan hasil perundingan tersebut; -----
- Bahwa di PT. Chiquita sebelumnya pernah dilakukan sosialisasi terhadap UU Ketenagakerjaan, tetapi tidak sampai mendetil, hanya diberitahu bahwa UU Ketenagakerjaan tersebut sudah di sahkan dan sudah mulai berlaku, kemudian teman-teman pengurus juga semua mendapat kopinya, tetapi sosialisasi dari Depnaker belum ada sama sekali bahkan sampai sekarang belum ada; -----
- Bahwa Saksi dan teman-teman yang 502 orang tidak merasa terprovokasi oleh pihak-pihak tertentu; -----
- Bahwa UU Ketenagakerjaan memang secara legalitas sudah sah dan memang harus diberlakukan, tetapi bagi karyawan merasa dirugikan. Tentang kompensasi atau pesangon yang 9 bulan upah untuk masa kerja 7 – 8 tahun ke atas, sementara kalau sebagai pekerja kontrak, bagaimana bisa mendapatkan yang 9 bulan dan hal itu yang menjadi persoalan yang sangat berat karena kontrak selesai 3 bulan, sehingga tidak mungkin mereka akan mendapatkan pesangon. Jadi hal itu hanya sebuah iming-iming saja; -----
- Bahwa selama 14 tahun bekerja di perusahaan tersebut, yang lebih menguntungkan Saksi adalah peraturan perundang-undangan yang lama daripada UU Ketenagakerjaan karena tentang pekerja kontrak disebutkan dengan jelas, pekerjaannya yang tidak menentu itu jelas, jadi jenis pekerjaannya diatur secara jelas; -----

Kalau sekarang, berhubung sudah dilegalkan maka pekerjaan pabrik produksinya rutinitas. Jadi setiap harinya seperti itu produksinya, tidak ada habisnya. Itulah yang menjadi persoalan sehingga lebih baik peraturan yang lama karena disitu tidak ada jenis pekerja kontrak, setelah masa percobaan selama 3 bulan mereka langsung menjadi pegawai tetap, tetapi kalau di dalam UU Ketenagakerjaan disitu dapat melakukan sistem kerja kontrak untuk siapa pun; -----

- Bahwa perbedaan antara peraturan perundang-undangan yang lama dengan yang baru (UU Ketenagakerjaan) antara lain masalah standar minimum pekerja, di dalam ketentuan peraturan yang lama kalau ada persoalan perburuhan dapat dibicarakan di tingkat tripartit sampai ke P-4D dan P-4P. Sedangkan dengan adanya UU Ketenagakerjaan tersebut tidak dapat diwakilkan oleh serikat pekerja tetapi harus menggunakan pengacara, ini yang menjadi persoalan, bagaimana harus membayar pengacara karena tidak mungkin mutlak mau sukarela, sementara untuk hidup sehari-hari saja sudah sulit, padahal kalau dengan peraturan yang lama dapat didampingi oleh serikat pekerja; -----

2. LULUK SETYOWATI, telah memberikan keterangan di bawah sumpah sesuai dengan apa yang dilihat, didengar dan dialami sendiri, yang pada pokoknya sebagai berikut : -

- Bahwa pekerjaan Saksi adalah sebagai operator di bagian produksi di CV. Lengtut yang beralamat di Sewan, Tangerang yang memproduksi penyamakan kulit, yaitu kulit domba dan kulit kambing; -----
- Bahwa Saksi telah bekerja kurang lebih 5 tahun dan sebagai Ketua Serikat Buruh di perusahaan tersebut yang umurnya baru 1 tahun, tetapi sekarang Saksi sedang mengalami proses PHK; -----
- Bahwa awal mulanya terjadi PHK tersebut sebenarnya sudah lama dirancang, sejak setahun - dua tahun yang lalu telah ada indikasi untuk membuat seluruh karyawan menjadi pekerja kontrak. Setahun yang lalu pekerjaan di tekan sebanyak mungkin, orang dikeluarkan dengan PHK yang sangat kecil bahkan orang hamil dikeluarkan hanya dianggap kurang efisien dalam kerja. Kemudian serikat buruh melakukan demo, setelah demo kembali masuk dengan pemikiran masuk kerja lagi; -----

Itulah awalnya ada serikat pekerja, dan meminta ke perusahaan seperti uang makan, uang transport karena memang belum diberikan kemudian perusahaan memberi penawaran, bagaimana kalau langsung membuat PKB. Serikat Pekerja tahu bahwa itu adalah permainan tetapi diikuti dulu, jadi membuat PKB. Proses PKB selama 3 bulan dan selama 3 bulan walaupun PKB belum ditandatangani, perusahaan telah melakukan apa yang ada di dalam PKB yaitu uang makan dan uang transport telah diberikan; -----

Beberapa peraturan yang tertuang di dalam PKB walaupun belum ditandatangani tetapi sudah diberikan, sudah dilakukan. Tiga bulan kemudian PKB sudah selesai tinggal penandatanganan. Pada waktu pembuatan PKB telah menjadi kesepakatan bahwa ada 60 orang untuk pekerja kontrak hendak dijadikan pekerja tetap, sebab sudah tiga tahun dikontrak-kontrak terus seperti itu; -----

Perusahaan menolak adanya penandatanganan isi PKB bahkan surat kuasa yang diberikan kepada beberapa Manajer yang dipercaya untuk membuat PKB dicabut. Dalam undang-undang hal itu tidak dibenarkan, sebab pencabutan surat kuasa hanya bisa dilakukan pada saat proses bukan setelah semuanya selesai; -----

Surat Kuasa dicabut, dalam pemikirannya bahwa kalau surat kuasa telah dicabut maka semua isi PKB, semua perjanjian yang berkenaan dengan PKB menjadi batal, maka saat itu juga perusahaan mem-PHK 60 orang tersebut pada saat gaji. Jadi teman-teman 10 atau 5 menit sebelum bel diberikan 2 amplop, yaitu satu amplop gaji dan satu amplop PHK. Saat itulah teman-teman marah karena di-PHK tanpa diberi pesangon sama sekali; -----

Jadi inilah PHK pertama, adanya PKB yang dicabut surat kuasanya, adanya 60 orang yang di-PHK. Kemudian para pengurus diletakkan dalam satu lokasi produksi, memproduksi 2 kulit yaitu kulit domba dan kambing. Kalau untuk kulit yang dibuat tas, sepatu nilainya tinggi dibanding yang dibuat sarung tangan. Memang ada rencana produksi sarung tangan mau dihapus, kami disatukan dalam lokasi kerja tersebut selanjutnya adanya pencabutan uang makan dan uang transport, adanya peraturan yang lebih diperberat misalnya kalau terlambat 5 menit diberi surat peringatan 1, 2, 3. Jadi beberapa kesalahan kecil diperbesar dengan suatu tindakan diberikan surat peringatan, adanya gejolak diantara teman-teman, pada saat Ramadhan kalau sudah mendekati hari raya biasanya pekerjaan sudah mau menipis, tetapi ini bahkan makin banyak mengambil kulit-kulit untuk

dikerjakan dan karyawan-karyawan baru makin diperbanyak. Hal yang lain adalah untuk minta tanda tangan PKB dilakukan dalam ke persidangan. Oleh karena ketidaknyamanan tersebut maka banyak tuntutan, akhirnya melakukan demo untuk menuntut 4 hal tentang PPH; -----

Jadi selama ini untuk THR kalau diatas Rp 1.000.000,- ada potongan untuk PPH, kalau baru diberikan Rp 600.000,- juga sudah dipotong dengan PPH, belum lagi gaji setiap bulannya cuma Rp 628.000,- di potong dengan PPH. Kemudian meminta supaya PPH dihapuskan dan permintaan yang lain tentang THR yang sesuai dengan undang-undang, tetapi bukan suatu permintaan yang besar; -----

Dua hari setelah melakukan demo, perusahaan me-*lock out*, selama seminggu perusahaan sama sekali tidak mau diajak bicara, walaupun hanya sekedar menanyakan apa sikap perusahaan; -----

- Bahwa demo telah dilakukan sesuai dengan prosedur yaitu seminggu sebelumnya sudah membuat surat demo ke Perusahaan, ke Kepolisian dan juga serikat; -----
- Bahwa Saksi statusnya pekerja tetap, prosentase karyawan sebelum demo adalah 70% kontrak yang sisanya adalah tetap dan sekarang hampir 90% kontrak, 10% tetap, pekerjaannya sama tidak ada perbedaan; -----
- Bahwa *lock out* dilakukan dua hari saat demo, *lock out* yang dilakukan oleh perusahaan adalah *lock out* manusia, padahal hal itu tidak benar seharusnya *lock out* produksi. Sebenarnya *lock out* manusia tidak ada, yang ada adalah mem PHK manusia, tetapi perusahaan melakukan *lock out* manusia, sesuatu yang tidak bisa sebenarnya; -----
- Bahwa perusahaan tersebut adalah perusahaan yang sehat, saat demo 2 hari kemudian di *lock out*, kami berusaha untuk masuk tetapi ditolak dengan keras bahkan gerbang atau pintu ditutup. Beberapa teman kontrak yang kerja disuruh tidur di pabrik, uang makan ditanggung oleh perusahaan. Kami sama sekali tidak dapat masuk ke perusahaan, jangankan untuk masuk dan kerja, sebagai pengurus untuk berbicara saja susah; -----
- Bahwa tindakan serikat pekerja menanggapi *lock out* dari perusahaan adalah minta penjelasan pada perusahaan, paling tidak dengan cara damai tetapi perusahaan tidak mau tahu, akhirnya kita meminta bantuan pada serikat yaitu SPN untuk menjembatani. Mungkin dengan orang luar perusahaan bisa terbuka,

nyatanya tidak bisa, kemudian Disnaker juga sudah turun tetapi malah tidak dihiraukan, terus kita ke persidangan dan sekarang sudah sampai di P-4P; -----

- Bahwa *lock out* diberikan oleh perusahaan dengan sebuah kertas, dan buktinya juga ada. Perusahaan menyatakan *me-lock out* dan di belakangnya ada nama-nama 182 orang, kemudian menyatakan 1 divisi ditutup termasuk di divisi Saksi dan pengurus serikat yang lain; -----
- Bahwa dilapangan yang di divisi tersebut ada 3 orang masih kerja yang memang orang-orang ahli, karena walaupun tanpa kami beberapa mesin masih bisa diperbaiki. Dua minggu kemudian, perusahaan membuka lowongan sehingga banyak yang masuk ke divisi tersebut dan lowongan bukan cuma siang atau pun pagi bahkan malam hari perusahaan membuka lowongan tersebut; -----
- Bahwa yang divisinya ditutup tersebut kebanyakan memang yang pekerja tetap, ada rotasi besar-besaran, jadi beberapa orang yang vocal, pengurus dan orang yang memang sudah lama ditempatkan di divisi tersebut, sementara yang kontrak di divisi yang lain. Dalam sehari ada mutasi 3 orang, 4 orang, karena tidak tahu isi suratnya sehingga kami ke personalia tanya mau di pindahkan kemana; -----
- Bahwa yang dirasakan Saksi di perusahaan CV. Lengtat Tangerang pada saat itu, perusahaan tidak melihat tentang kerja orang tetapi melihat orangnya. Di saat tidak suka orangnya bagaimana akan dikeluarkan, kalau dikeluarkan artinya mem-PHK dan berarti uang, sehingga kami diletakkan di tempat-tempat yang tidak kami sukai, misalnya saat ini di bagian *packing*, nanti di pindah ke suatu mesin yang panas, baru berapa lama atau sebulan di pindah lagi ke bagian kebersihan, setelah itu karena tidak masuk sehari atau ada kepentingan, di dikeluarkan. Hal-hal yang sangat mudah seperti itu diberikan pada pekerja kontrak yang seharusnya sudah menjadi pekerja tetap; -----
- Bahwa beberapa hal yang buruk tentang kesehatan, misalnya di penyamakan kulit, debunya banyak sekali dan tipis-tipis sekali, bahkan teman Saksi meninggal karena ada debu masuk ke lubang otak sehingga ada penyumbatan dan ada juga yang mengundurkan diri. Alat kesehatan yang diberikan oleh perusahaan cuma masker dari kain, terlalu tipis sehingga ada debu yang masuk ke pernafasan, itupun kalau diminta, kalau tidak diminta seminggu kemudian baru diberikan, kemudian diberikan sapu tangan, padahal sapu tangan sama saja tidak bisa menahan debu; -----

- Bahwa satu tahun yang lalu memang belum ada Serikat, yang dituntut adalah uang makan, uang transport, dan biaya kesehatan, karena selama ini sakit apapun hanya diganti Rp 15.000,-, seharusnya ada suatu sistem yang dibuat misalnya kalau sakit di bayar sesuai dengan sakitnya; -----
- Bahwa memang ada Program Jamsostek tentang kematian, tetapi dapat diambil setelah 5 tahun atau mungkin kalau ada kematian, tentang kesehatan dan kecelakaan pada waktu itu tidak ada, setelah di demo barulah diberikan oleh perusahaan, sehingga dari pengalaman itulah kami membuat serikat pekerja; -----
- Bahwa pada saat itu semua 100% mengundurkan diri dan meminta PHK, dan memang perusahaan sudah siap mem-PHK semua. Kemudian Saksi berjuang karena pengusaha ingin menghapus semua karyawan dan dijadikan sebagai karyawan kontrak, teman-teman sudah tidak tahan akan keadaan pekerjaan maupun cara kerja pengusaha, semuanya ingin di-PHK. Saksi yakinkan kepada semua teman-teman bahwa kalau mengundurkan diri itu artinya pengecut, kalau kerja lagi yang menderita cuma kami, tetapi kalau di-PHK yang menderita anak dan istri. Biarlah kami yang menderita tetapi mereka masih terselamatkan. Saksi berjuang di dalam, memang sangat sulit karena Saksi berjuang sendiri, tetapi akhirnya mereka dapat masuk kerja lagi, itulah awalnya ada serikat; -----
- Bahwa pekerja di perusahaan tersebut ada yang kontrak dan tetap, kalau dalam prosentase yang tetap 30 – 40 % yang lainnya adalah kontrak, pada awalnya semuanya tetap hanya satu yang kontrak, kemudian memang ada penekanan-penekanan bagi karyawan yang dikontrak, akhirnya mereka keluar dari kepengurusan tetapi sebulan setelah pembentukan serikat, semuanya jadi karyawan tetap dan menjadi pengurus; -----
- Bahwa serikat pekerja terbentuk pada bulan Pebruari 2003, setelah itu ada tawaran dari Manajer untuk membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB), pada waktu itu Saksi dipanggil oleh manajer di suatu tempat tertutup, dan mengatakan kepada Saksi “tolong jangan bilang ini dari manajer”. Maksudnya adalah seolah-olah serikat yang berjuang adanya PKB; -----
- Bahwa sebetulnya hal itu tidak mungkin, karena kami minta uang makan dan uang transport saja susah apalagi PKB. PKB isinya ada satu buku yang menyatakan suatu perjanjian kerja bersama antara pengusaha dan karyawan, isinya bukan

sekedar uang makan, uang transport, tetapi semua ada aturannya. Misalnya cara kerja, kapan masuk kerja, kapan pulang kerja, istirahat bagaimana, kalau si A itu melakukan pelanggaran apa yang dilakukan, kalau si B cuti bagaimana, semua ada aturannya. Apakah mereka mau diatur dengan cara seperti itu. Saksi juga merasa curiga di situ, tetapi kalau menolak artinya menolak sesuatu permainan yang sudah diketahui; -----

- Bahwa pada pertemuan pertama berlangsung lengkap, pihak pengusaha ada empat orang. Pertemuan kedua hanya dua orang, pertemuan ketiga dan selanjutnya hanya dua orang saja, hasilnya tiga bulan kemudian memang PKB terjadi; -----
- Bahwa selama PKB memang kami juga suka demo. Saksi berpikir kalau demo terbuka artinya membuka aib sendiri, karena ini masalah rumah tangga sendiri, cukup kami saja yang tahu. Akhirnya demo yang dilakukan di masa-masa PKB hanya menempel-nempel saja untuk menyatakan perasaan kami, maksudnya untuk menegur supaya pengusaha berundingnya yang benar. Hal ini sampai tiga kali dilakukan; -----
- Bahwa sebenarnya PKB adalah harga yang sudah sangat rendah. Kami menginginkan semua pekerja di situ adalah tetap, tetapi pengusaha mengatakan tidak bisa dan kami berpikir kalau semua minta tetap bisa menjadi tetap saat itu juga dan PHK saat itu juga. Pengusaha menawarkan bagaimana kalau untuk karyawan kontrak 30% dan kami setuju dari pada tidak sama sekali. Kemudian disusun nama-namanya, dari apa, dicari yang punya keahlian, yang sudah lama, yang kerjanya bagus. Kemudian yang 60 orang diambil dari pilihan antara perwakilan pengusaha dengan karyawan, kemudian kami tulis nama-namanya untuk dijadikan karyawan tetap; -----
- Bahwa yang mengusulkan PKB adalah pengusaha sendiri, pengusaha setuju, bahkan orang-orangnya juga pengusaha yang pilih karena memang bagus, setelah itu yang terjadi adalah setelah PKB sudah selesai dan tinggal tanda tangan, pengusaha mencabut surat kuasa dan 60 orang tersebut di-PHK, padahal PKB belum kami tanda tangan, dan ternyata surat kuasa dicabut, beberapa lama kemudian uang makan dan uang transport dicabut; -----

- Bahwa masalah 60 orang yang dikontrak kemudian menjadi tetap dan akhirnya di-PHK, pada waktu itu ada 4 orang teman datang dan mengatakan bagaimana ini, Saksi dan serikat pekerja mengatakan tunggu dulu, namun ada lagi yang mengadakan tentang PHK tersebut. Kemudian Saksi lihat di depan banyak karyawan yang ramai dengan mata merah dan penuh emosi. Mereka mengatakan ingin ke kantor. Pada waktu itu suasana sudah sangat sulit untuk dikendalikan, kalau Saksi menahan mereka bahaya. Jadi Saksi memberi mereka kebebasan, Saksi tahu mereka akan merusak tetapi kalau pun mereka merusak Saksi berada di antara mereka dan bisa menahan. Kalau mereka marah dan Saksi menahan, mereka akan merusak dan Saksi tidak bisa berbuat apa-apa; -----
- Bahwa sehari kemudian kami mengadakan dialog dengan personalia, kami didampingi oleh DPC SPN (Dewan Perwakilan Cabang Serikat Pekerja Nasional). Sebenarnya kami hanya ingin tahu bagaimana perusahaan mem-PHK orang, karena kalau di-PHK ada uang PHK nya, apa yang akan dilakukan oleh perusahaan. Nyatanya perusahaan bicaranya seolah-olah tidak tahu permasalahannya sehingga kami ke Disnaker; -----
- Bahwa saat itu tidak ada demo, setelah peristiwa tersebut baru ada rotasi karyawan maksudnya perpindahan besar-besaran dan beberapa karyawan yang baru sudah masuk dan yang ada berbagai gejolak, sehingga kami melakukan aksi demo tersebut seminggu setelah Lebaran yaitu tanggal 18 Desember 2003; -----
- Bahwa kami ke P-4 untuk kasus PHK yang 180 orang, karena setelah demo 2 hari, kita di *lock out* yaitu di-PHK. *Lock out* adalah penutupan suatu divisi kerja yaitu divisi sarung tangan, tetapi dalam pemahaman pengusaha, *lock out* adalah bagaimana cara untuk mem-PHK orang, karena sampai saat ini juga masih berpikiran bahwa kami mengundurkan diri, pengusaha tidak mem-PHK, pada saat Disnaker menyuruh kami untuk kerja lagi tetapi ternyata pengusaha malah merendahkan lembaga tersebut dengan menyatakan bahwa Disnaker terlalu cepat mengambil keputusan, kurang jernih dalam memahami suatu permasalahan; -----
- Bahwa Saksi tadinya di divisi sweeper yaitu memproduksi bahan-bahan untuk sepatu, tas dan macam-macam, kemudian di pindahkan ke *glove*. Jadi yang di *lock out* adalah divisi *glove* dan Saksi masih di divisi *glove*; -----

- Bahwa pengurus serikat pekerja saat ini ada 2 orang yang dipindah, lusanya ada lagi yang dipindah bahkan bukan hanya pengurus, beberapa orang lama juga di pindah, pemindahan-pemindahan tersebut dilakukan pada bulan Ramadhan; -----
- Bahwa *lock out* hanya 2 minggu, setelah itu banyak dan berjalan lagi. Kemudian perusahaan merekrut orang baru untuk di divisi *glove* yang diambil di sekitar perusahaan, Polisi dan orang-orang dalam yang bekerja disitu juga menjadi penyalur, kemudian ada beberapa staf ke desa juga menjadi penyalur kerja; -----
- Bahwa UU Ketenagakerjaan dalam kaitan kasus yang Saksi alami, adanya suatu aturan dari pekerja kontrak yang kurang jelas, terlalu umum, kurang terperinci, sehingga membuat pengusaha dapat mengambil celah-celahnya. Disitulah namanya penindasan, makanan dan *kedholiman* yang mereka lakukan dan mengatakan sudah wajar-wajar saja karena di undang-undang ada; -----
- Bahwa wajar-wajar saja maksudnya pada saat kami memperjuangkan teman kontrak, dalam UU Ketenagakerjaan dikatakan bahwa kontrak adalah sekian bulan, lebih dari itu akan menjadi orang tetap. Permainan yang dilakukan oleh pengusaha adalah 3 bulan kontrak, 1 bulan buruh lepas terus kontrak lagi-kontrak lagi, terus sampai 3 tahun. Itu artinya sebenarnya mereka menjadi orang tetap, tetapi dibuatnya seperti menjadi orang kontrak, sehingga hak-haknya seperti orang kontrak saja bukan orang tetap; -----
- Bahwa orang yang baru direkrut untuk divisi *glove* itu dikontrak selama 3 bulan, setelah itu diperpanjang lagi. Dikontrak-dikontrak-dilepas-dilepas-dikontrak, buruh lepas. Masalahnya kalau dikontrak terus akan terkena undang-undang karenanya harus menjadi orang tetap, jadi itu adalah permainan; -----
- Bahwa masalah orang yang baru direkrut, yang membuat kami demo 1 tahun yang lalu, karena semua teman-teman mengeluh kepada Saksi, waktu itu yang membuat mogok kerja bukan Saksi pemicunya, mereka bersatu untuk mogok kerja dan kalau sekarang mogok lagi, itu salah satu pemicunya; -----
- Bahwa sebenarnya kalau Saksi di-PHK harus diberikan pesangon, Saksi sedang dalam proses, mungkin bisa saja pengusaha tidak mau memberikan pesangon, tetapi negara punya undang-undang; -----

- Bahwa PKB adalah Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat oleh karyawan dan pengusaha, karyawan diwakilkan oleh serikat pekerja, sementara pengusaha diwakilkan oleh manajer. Isi dari PKB adalah hak dan kewajiban dari pekerja dan pengusaha; -----
- Bahwa di perusahaan tempat Saksi bekerja ada satu serikat pekerja yaitu SPN, pada waktu perundingan dari perjanjian tersebut ada hasilnya dan telah diketik rapi dan ada notulennya, tetapi perjanjian tersebut belum dicatatkan di Menteri Tenaga Kerja karena PKB sudah selesai semua tetapi belum ditanda tangan; -----
- Bahwa pengusaha kalau untuk berunding langsung dengan karyawan tidak punya waktu, sehingga pengusaha memberi kuasa kepada 3 orang manajer dan 1 orang personalia, tetapi sekarang surat kuasanya sudah dicabut; -----
- Bahwa demo disini dalam arti mogok kerja, kalau sebelumnya kami mengadakan mogok kerja, tetapi di depan mesin. Pada saat yang ke depannya mogok kerja terpaksa dengan cara langsung, sebab segala cara telah dilakukan, bahkan kami sempat dilaporkan ke Kepolisian hanya karena seperti itu; -----
- Bahwa sebenarnya yang merisaukan Saksi adalah keadaan yang serba ditekan; --
- Bahwa tujuan mendirikan serikat pekerja, untuk Saksi pribadi adalah bahwa serikat dilakukan karena sebenarnya antara perusahaan dan karyawan saling membutuhkan. Kalau terjadi perselisihan karena kurang komunikasi. Jadi biarlah kami jadi jembatan di mana mereka berkomunikasi; -----
- Bahwa adanya perlakuan-perlakuan terhadap buruh yang kurang baik terjadi sebelum bulan April 2003, pada saat itu yang berlaku Undang-undang Perburuhan yang lama, dan menurut peraturan yang sebelumnya buruh sebenarnya tidak boleh diperlakukan seperti itu; -----
- Bahwa memang penyebabnya bukan karena undang-undang, tetapi manajer dan orang-orang tidak mau melaksanakan undang-undang tersebut. Memang semua tergantung orangnya, tetapi pada saat kami mengatakan “tidak sesuai dengan undang-undang”, tetapi mana yang tidak sesuai atau mana yang akan diperjuangkan, kami tidak tahu karena undang-undangnya sudah bagus; -----
- Bahwa yang dipersalkan oleh Pemohon tentang UU Ketenagakerjaan adalah untuk meninjau kembali apakah layak sebagai suatu undang-undang, apakah

berselisihan dengan UUD 1945, apakah nafasnya memang adalah untuk kesejahteraan rakyat ataukah untuk kesejahteraan “yang berduit” ataukah karena apa; -----

- Bahwa adanya UU Ketenagakerjaan yang dirasakan Saksi dan para pekerja adalah hanya suatu tekanan, suatu kedholiman yang disahkan, yang dianggap *dholim* misalnya kontrak. Kontrak di undang-undang dikatakan bahwa masa kontrak adalah sekian bulan, juga dikatakan beberapa hal tentang uang lepas. Di situ perusahaan mengambil celah-celah dimana mereka bekerja, dimana mereka mendapatkan karyawan dengan harga yang sangat murah, tenaga yang bagus, kesetiaan, kerja yang lama sehingga dibuatnya kontrak 3 bulan, 1 bulan buruh lepas-kontrak lagi, kontrak lagi begitu seterusnya sampai 3 tahun; -----
- Bahwa dengan adanya UU Ketenagakerjaan, pekerja merasa dirugikan, karena undang-undang tersebut melegalkan apa yang dilakukan oleh pengusaha misalnya tentang kontrak, bahwa seseorang hanya boleh kontrak 2 kali, 2 hari setelah itu atau lebih dianggapnya sebagai buruh tetap, tetapi buruh tidak dirugikan, maksudnya dalam perusahaan tersebut dibuat kontrak 2 kali setelah itu dibuat lepas, setelah itu kontrak 2 kali lagi dan lepas lagi; -----
- Bahwa di perusahaan Saksi bekerja, dilaksanakan dalam waktu tidak terbatas dan bukan untuk waktu tertentu; -----
- Bahwa untuk membela kepentingan pekerja, selama ini memang dibela oleh seorang ahli hukum agar sesuai dengan hukum yang berlaku; -----

Menimbang bahwa untuk mempersingkat uraian putusan ini, maka segala sesuatu yang terjadi dipersidangan cukup ditunjuk dalam Berita Acara Persidangan dan merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan putusan ini; -----

PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang bahwa maksud dan tujuan para Pemohon dalam permohonan *a quo* adalah sebagaimana disebutkan di atas; -----

Menimbang bahwa sebelum memasuki pokok perkara, Mahkamah harus terlebih dahulu mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut : -----

1. Apakah Mahkamah berwenang untuk mengadili dan memutus permohonan pengujian UU Ketenagakerjaan; -----
2. Apakah para Pemohon memiliki hak konstitusional yang dirugikan oleh berlakunya undang-undang dimaksud, sehingga para Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk bertindak sebagai para Pemohon di hadapan Mahkamah; -----

Terhadap kedua hal dimaksud, Mahkamah berpendapat sebagai berikut : -----

1. Kewenangan Mahkamah.

Menimbang bahwa Pasal 24C ayat (1) UUD 1945 menyatakan : Mahkamah Konstitusi berwenang antara lain untuk mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar, hal tersebut ditegaskan kembali dalam Pasal 10 Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi yang antara lain juga menyatakan bahwa Mahkamah berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar; -----

Menimbang bahwa Pasal 50 Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi beserta penjelasannya menyatakan bahwa undang-undang yang dapat diuji adalah undang-undang yang diundangkan setelah perubahan pertama UUD 1945 yaitu setelah tanggal 19 Oktober 1999; -----

Menimbang bahwa UU Ketenagakerjaan yang dimohonkan untuk diuji adalah undang-undang yang telah diundangkan setelah perubahan pertama UUD 1945, sehingga oleh karenanya Mahkamah berwenang untuk mengadili dan memutus permohonan pengujian UU Ketenagakerjaan tersebut terhadap UUD 1945; -----

2. Kedudukan Hukum (*Legal Standing*) Pemohon.

Menimbang bahwa Pasal 51 ayat (1) Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa yang dapat mengajukan

permohonan pengujian undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang, yang dapat berupa perorangan warga negara Indonesia, kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam undang-undang, badan hukum publik atau privat, atau lembaga negara;

Menimbang bahwa yang dimaksud dengan hak konstitusional menurut penjelasan Pasal 51 ayat (1) Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003 adalah hak-hak yang diatur dalam UUD 1945; -----

Menimbang bahwa dengan demikian seseorang atau suatu pihak untuk dapat diterima sebagai Pemohon yang memiliki *legal standing* di hadapan Mahkamah dalam permohonan pengujian undang-undang harus terlebih dahulu menjelaskan : -----
Pertama, kedudukannya dalam permohonan yang diajukan sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003; -----
Kedua, kerugian konstitusional yang diderita dalam kualifikasi dimaksud, akibat berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujiannya; -----

Menimbang bahwa para Pemohon dalam permohonannya menyatakan bahwa para Pemohon sebanyak 37 orang adalah para pemimpin dan aktivis organisasi serikat buruh/pekerja yang tumbuh dan berkembang secara swadaya atas kehendak dan keinginan sendiri di tengah masyarakat yang bergerak dan didirikan atas kepedulian untuk dapat memberikan perlindungan dan penegakan keadilan, hukum dan hak asasi manusia di Indonesia, khususnya bagi buruh/pekerja yang selama ini seringkali dipinggirkan nasibnya; -----

Menimbang bahwa dari alat-alat bukti yang diajukan berupa akta-akta pendirian asosiasi, federasi atau organisasi buruh/pekerja, tidak ternyata bahwa organisasi organisasi tersebut telah memperoleh kedudukan sebagai badan hukum menurut ketentuan perundang-undangan yang berlaku, sedang di lain pihak tidak ternyata pula bahwa UU Ketenagakerjaan secara khusus memberikan kedudukan atau *standing* bagi organisasi atau asosiasi-asosiasi serikat buruh untuk dapat mengajukan permohonan di hadapan Mahkamah untuk membela kepentingan hukum dan hak asasi para buruh sebagaimana dikenal dalam Undang-undang Lingkungan Hidup,

akan tetapi sebagai perorangan atau kumpulan perorangan yang bertindak untuk diri sendiri maupun untuk para buruh yang tergabung dalam organisasi yang dipimpin para Pemohon, maka para Pemohon memenuhi kualifikasi sebagaimana dimaksud Pasal 51 ayat (1) yaitu sebagai perorangan atau kelompok orang yang memiliki kepentingan yang sama; -----

Menimbang bahwa para Pemohon mendalilkan UU Ketenagakerjaan adalah Undang-undang Pokok Perburuhan yang mengatur segala sesuatu mengenai perburuhan dan hubungan perburuhan di Indonesia, yang memiliki dampak langsung dan tidak langsung melalui peraturan peraturan turunannya kepada semua buruh pekerja yang ada di Indonesia karena mempunyai kepentingan langsung dari pelaksanaan UU Ketenagakerjaan, yang oleh para Pemohon dipandang merugikan hak-hak konstitusional buruh atau pekerja yang diatur dalam UUD 1945 antara lain hak untuk berserikat, hak mogok dan hak untuk memperoleh perlindungan yang sama di depan hukum; -----

Menimbang bahwa berdasar uraian tersebut di atas dan memperhatikan Pasal 51 ayat (1) Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, Mahkamah berpendapat bahwa para Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan ini, oleh karenanya Mahkamah harus mempertimbangkan pokok perkara sebagaimana diuraikan di bawah ini; -----

Pokok Perkara

Menimbang bahwa sebelum mempertimbangkan permohonan para Pemohon secara keseluruhan, terlebih dahulu harus menjadi perhatian bahwa meskipun tidak secara tegas dinyatakan, sesungguhnya para Pemohon telah mengajukan permohonan pengujian formil maupun pengujian materiil sekaligus, dan kemudian setelah menguraikan pengujian materiil terhadap beberapa pasal yang dimuat dalam UU Ketenagakerjaan dimaksud, pada akhirnya dalam petitum telah memohon agar Mahkamah menyatakan undang-undang *a quo* bertentangan dengan UUD 1945 dan oleh karenanya agar dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat; -----

Menimbang bahwa terhadap dalil-dalil para Pemohon yang diajukan secara umum tentang kecenderungan yang dilihat dalam pembentukan undang-undang *a quo*, yang lebih mengadopsi kepentingan pemilik modal nasional terutama internasional, serta

tidak cukup mempertimbangkan dampak negatifnya terhadap buruh/pekerja Indonesia, sangat dipengaruhi ideologi neoliberalisme yang menekankan pasar bebas dan efisiensi. Efisiensi dimaksud dicapai melalui strategi upah buruh murah dalam pasar tenaga kerja yang fleksibel (*flexible labour market*), yang berakibat hilangnya keamanan kerja (*job security*) bagi buruh/pekerja, yang menyebabkan buruh/pekerja tetap menjadi buruh/pekerja kontrak yang berlangsung seumur hidup yang oleh sebagian kalangan dikatakan sebagai satu bentuk perbudakan modern (*modern form of slavery* atau *modern slavery*), dan adanya tekanan dunia internasional melalui IMF melahirkan UU Ketenagakerjaan *a quo*, meskipun mendapat tentangan dari kaum buruh, dan lain-lain pernyataan yang tidak perlu dikutip seluruhnya, harus pula dipertimbangkan Mahkamah secara umum; ----

Menimbang bahwa dalam menguji UU Ketenagakerjaan yang diajukan para Pemohon terhadap UUD 1945 dengan melakukan penilaian dan penafsiran, harus juga memperhatikan kondisi-kondisi dinamis yang berubah bersama lingkungan strategis yang berkembang dalam perekonomian global, regional dan nasional serta kecenderungan (*trend*) dalam hubungan kerja industrial secara internasional yang juga mempengaruhi perekonomian Indonesia terutama setelah terjadinya krisis ekonomi yang bersifat multi dimensional. Oleh karena itu, ketentuan-ketentuan dalam UUD 1945 serta undang-undang dan peraturan lainnya mau tidak mau mendapat pengaruh karena adanya perubahan nilai dan sistem di dunia, terutama sistem perekonomian yang cenderung lebih didasarkan pada sistem ekonomi pasar yang menekankan prinsip efisiensi; -----

Menimbang bahwa kemerosotan perekonomian Indonesia setelah krisis sejak tahun 1998 dan masuknya peran lembaga-lembaga keuangan internasional dalam proses pemulihan ekonomi telah menyebabkan Indonesia melakukan perubahan kebijakan ekonomi sedemikian rupa yang berkaitan dengan dana bantuan untuk penyelamatan ekonomi. Hal tersebut menyebabkan Indonesia semakin sulit menyusun kebijakan ekonomi yang berdasar sistem yang diatur dalam Pasal 33 UUD 1945, dan menyusun peraturan perundangan di bidang sosial ekonomi secara serasi dengan UUD 1945 menurut filosofi yang diletakkan *founding fathers* Indonesia. Merosotnya perekonomian dan menurunnya kegiatan investasi, serta sukarnya masuk investasi baru karena kondisi yang tidak kondusif, menimbulkan ketidakseimbangan penawaran dan permintaan (*supply and demand*) di bidang pasar tenaga kerja (*labour market*). Hal tersebut semakin memperkuat posisi tawar pengusaha dalam menentukan syarat-syarat yang dapat lebih menguntungkan kepentingan pengusaha dan merugikan kepentingan tenaga kerja/buruh;

Menimbang bahwa meskipun tidak dikehendaki, syarat-syarat kerja, upah dan perlindungan hukum yang berada di bawah standard internasional, gerakan dinamis investasi yang mencari *host-country* yang lebih menguntungkan yang dapat diberikan oleh negara-negara lain secara kompetitif di wilayah regional sekitar Indonesia, merupakan lingkungan strategis yang harus diperhitungkan. Menghadapi kompleksitas permasalahan seperti tergambar di atas menyebabkan kita tidak dapat bersikap hitam-putih, melainkan harus menafsirkan hukum dan konstitusi di bidang ekonomi secara lebih dinamis dan kontekstual. Mahkamah berpendapat bahwa dalam ekonomi pasar, campur tangan pemerintah melalui kebijakan dan pengaturan ekonomi pasar (*market economy*) harus dilakukan seproporsional mungkin, sehingga cita-cita yang terkandung dalam Pasal 33 UUD 1945 tetap menjadi filosofi dan sistem norma dalam UUD sebagai *the supreme law of the land*, dari mana akan mengalir serangkaian aturan dan kebijakan yang serasi bagi sebesar-besar kemakmuran rakyat. Hal tersebut diartikan bahwa hukum pasar akan dipengaruhi secara proporsional untuk menghilangkan distorsi maupun kelemahan-kelemahan pasar dan dapat ditiadakan dengan tetap mempertimbangkan risiko yang akan dialami investor melalui insentif yang seimbang dan wajar; -----

Menimbang bahwa di sisi lain, aturan dan kebijakan tersebut harus tetap memberikan perlindungan hukum yang cukup bagi pekerja dan melakukan usaha peningkatan kesejahteraan. Penafsiran konstruktif demikian yang dapat mengedepankan susunan dan menghilangkan hambatan argumen hukum secara seimbang hanya dapat dilakukan jika dapat mengidentifikasi dan membedakan beragam dimensi kepentingan dan nilai-nilai yang sering berbenturan, yang dijaln dalam penilain yang kompleks yang diharapkan membuat undang-undang yang ditafsirkan menjadi lebih baik secara keseluruhan; -----

Pengujian Formil.

Menimbang bahwa sebagaimana telah diutarakan, para Pemohon juga telah mengajukan permohonan pengujian formil dengan alasan-alasan yang pada pokoknya sebagai berikut : -----

1. UU Ketenagakerjaan telah disusun dengan melanggar prinsip-prinsip dan prosedural penyusunan dan pembuatan sebuah undang-undang yang patut, yang terlihat dari fakta-fakta antara lain : -----

- a. Tidak adanya “naskah akademis” yang memberi dasar pertimbangan ilmiah perlunya undang-undang *a quo*; -----
 - b. Penyusunan UU Ketenagakerjaan diwarnai kebohongan publik oleh DPR; -----
2. UU Ketenagakerjaan, sebagai satu dari “Paket 3 UU Perburuhan”, dibuat semata-mata karena tekanan kepentingan modal asing daripada kebutuhan nyata buruh/pekerja Indonesia; -----

Terhadap alasan-alasan permohonan dimaksud, Mahkamah akan mempertimbangkan sebagai berikut : -----

Menimbang bahwa meskipun adanya naskah akademis penting untuk memberi dasar dan pertimbangan ilmiah bagi satu undang-undang yang dirancang agar tidak terjadi salah perhitungan dan kesalahan logika, keberadaan naskah akademis bukanlah merupakan keharusan konstitusional dalam proses pembentukan undang-undang. Oleh karena itu, ketiadaan naskah akademis RUU Ketenagakerjaan bukanlah merupakan cacat hukum yang mengakibatkan batalnya undang-undang *a quo* sebagaimana didalilkan para Pemohon; -----

Menimbang bahwa dalil para Pemohon yang mengatakan ada kebohongan publik yang direkayasa oleh salah seorang anggota DPR, yaitu adanya Tim Kecil yang seolah-olah mewakili organisasi buruh yang turut serta melakukan konsultasi dalam penyusunan undang-undang *a quo*, jikapun benar, hal itu hanyalah menunjukkan bahwa proses penyusunan undang-undang tersebut kurang aspiratif, namun tidak dengan sendirinya menjadikan hal dimaksud bertentangan dengan prosedur pembentukan undang-undang menurut undang-undang dasar. Lagi pula, keikutsertaan masyarakat (*stake holder*) dalam memberi masukan kepada DPR sebagai sarana penyerap aspirasi masyarakat sudah dianggap ada dalam wujud penyampaian pendapat melalui demonstrasi-demonstrasi yang telah dilakukan buruh pada saat proses penyusunan undang-undang *a quo*, yang dapat dipandang sebagai penyerapan aspirasi kaum buruh; -

Menimbang bahwa keterpautan kepentingan asing dalam pembuatan hukum satu negara yang dimasukkan melalui persuasi untuk menyeimbangkan kepentingan ekonomi pihak yang terkena dampak satu undang-undang, tidak dapat dikatakan merupakan campur tangan dalam kedaulatan satu negara, sepanjang kewenangan untuk membentuk undang-undang itu tetap dilakukan secara bebas dan independen oleh pembuat undang-undang, tanpa paksaan, tipu daya dan intervensi kekuatan secara

langsung. Kepentingan modal asing wajar dipertimbangkan secara bebas dan mandiri oleh pembuat undang-undang dengan memperhatikan kepentingan nasional; -----

Menimbang bahwa dengan uraian pertimbangan di atas, Mahkamah berpendapat bahwa tidak terdapat cacat hukum secara prosedural yang menyebabkan UU Ketenagakerjaan batal dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, sehingga oleh karenanya, permohonan pengujian formil yang diajukan oleh para Pemohon harus ditolak; -----

Pengujian Materil.

Menimbang bahwa para Pemohon telah mendalilkan UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945, khususnya Pasal 27 ayat (1), Pasal 28, dan Pasal 33, dan secara substansial lebih buruk dari undang-undang sebelumnya, dengan argumen-argumen yang pada pokoknya sebagai berikut : -----

1. Inti pokok UU Ketenagakerjaan adalah membuat mekanisme pasar bekerja sebebaskan-bebasnya dalam konteks perburuhan, di mana buruh dilihat semata-mata sebagai komoditas atau barang dagangan di pasar tenaga kerja yang dipakai ketika perlu dan dibuang jika tidak menguntungkan lagi, nuansa protektif dan standar perlindungan buruh dalam hukum perburuhan semakin dikurangi dan buruh dibiarkan sendirian menghadapi ganasnya kekuatan pasar dan modal, hal mana bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menegaskan bahwa: "setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan"; -----
2. UU Ketenagakerjaan dalam beberapa pasalnya memasung hak fundamental buruh/pekerja dan serikat buruh/pekerja, bertentangan dengan Pasal 28 UUD 1945 yang menjamin kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan, yaitu : -----
 - a. Pasal 119 UU Ketenagakerjaan, yang mensyaratkan bahwa untuk melakukan perundingan pembuatan PKB serikat buruh atau pekerja harus dapat membuktikan bahwa serikat pekerja/buruh tersebut memiliki jumlah anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh buruh/pekerja di perusahaan bersangkutan, kalau tidak serikat buruh/pekerja harus mendapat dukungan lebih dari 50% dari jumlah seluruh buruh/pekerja di perusahaan tersebut. Hal ini diartikan bahwa Pasal 119 undang-undang *a quo* memberi peluang kepada pengusaha/majikan untuk mengabaikan

kewajibannya menghormati hak asasi serikat buruh/pekerja untuk berserikat dan berkumpul di lingkungan perusahaan yang bersangkutan; -----

- b. Pasal 120 UU Ketenagakerjaan, mensyaratkan bahwa apabila dalam satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat buruh/pekerja, maka yang berhak mewakili buruh dalam melakukan perundingan PKB adalah yang memiliki anggota lebih dari 50 % dari jumlah seluruh buruh/pekerja di perusahaan tersebut, jikalau tidak, dapat bergabung membentuk koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50 %. Dan jikalau tidak, seluruh serikat buruh/pekerja bergabung membentuk tim yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat buruh/pekerja; -----
- c. Pasal 121 UU Ketenagakerjaan, menentukan bahwa keanggotaan serikat buruh/pekerja harus dibuktikan dengan kartu tanda anggota, hal tersebut amat merugikan serikat buruh/pekerja yang baru saja tumbuh dan berkembang, pembatasan cara pembuktian mana akan membatasi keleluasaan serikat buruh/pekerja untuk mendapatkan hak beraktivitas termasuk untuk melakukan perundingan PKB; -----
- d. Pasal 106 UU Ketenagakerjaan, mewajibkan setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 orang buruh/pekerja atau lebih untuk membentuk “Lembaga Kerja Sama Bipartit”, yang terdiri dari wakil pengusaha dan buruh/pekerja yang difungsikan sebagai “Forum Komunikasi dan Konsultasi” hal-hal ketenagakerjaan di lingkungan perusahaan, hal tersebut sesungguhnya merupakan pengambil alihan peran dan tanggung jawab serikat buruh/pekerja untuk melakukan hal-hal yang berkaitan dengan hak dan kepentingan buruh dan anggotanya di lingkungan perusahaan, hal tersebut bertentangan dengan Pasal 28 UUD 1945, dan keberadaannya yang bersifat wajib (*compulsory*) akan mengurangi secara signifikan peran dan fungsi serikat buruh/pekerja yang berakibat pada penurunan secara besar-besaran keanggotaan serikat buruh/pekerja; -----
- e. Pasal 64 – 66 UU Ketenagakerjaan, yang mengatur tentang sistem kerja “pemborongan pekerjaan”, yang dikenal dengan istilah **“outsourcing”** telah menempatkan buruh sebagai faktor produksi semata, yang dengan mudah dipekerjakan bila dibutuhkan dan di-PHK ketika tidak dibutuhkan lagi, sehingga komponen upah sebagai salah satu biaya (*costs*) bisa ditekan seminimal mungkin, padahal Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 mengatakan “Perekonomian disusun sebagai

usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan, yang diartikan bahwa perekonomian kita didasarkan atas demokrasi ekonomi dimana produksi dikerjakan oleh semua, untuk semua, dengan mengutamakan kemakmuran rakyat". Di sinilah "perbudakan modern" dan degradasi nilai manusia, buruh sebagai komoditas atau barang dagangan, akan terjadi secara resmi dan diresmikan melalui sebuah undang-undang; -----

3. Pasal 158 ayat (1), (2), Pasal 170 UU Ketenagakerjaan telah bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan : "segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya", hal dimaksud bersifat diskriminatif secara hukum, karena pasal-pasal tersebut membenarkan PHK dengan alasan melakukan kesalahan berat yang masuk kualifikasi tindak pidana, yang menurut Pasal 170 prosedurnya tidak perlu mengikuti ketentuan Pasal 151 ayat (3) yaitu bisa tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Ketentuan ini telah melanggar prinsip pembuktian terutama asas praduga tidak bersalah (*presumption of innocence*) dan kesamaan di depan hukum sebagaimana dijamin di dalam UUD 1945. Seharusnya bersalah tidaknya seseorang diputuskan lewat pengadilan dengan hukum pembuktian yang sudah ditentukan dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana. Undang-undang *a quo* melegalisasi tindak pidana di luar pengadilan. Lebih jauh lagi ketentuan Pasal 159 yang menentukan bahwa : "apabila pekerja/buruh tidak menerima PHK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial", sehingga dengan demikian mengalihkan/mencampuradukkan wewenang peradilan pidana ke peradilan perdata, yang seharusnya diselesaikan melalui peradilan pidana; -
4. UU Ketenagakerjaan secara substansial juga bertentangan dengan standard perburuhan internasional (Konvensi dan Rekomendasi ILO), yang terlihat dalam beberapa hal berikut : -----
 - a. Pengaturan tentang mogok kerja dalam Pasal 137 - 145 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Konvensi ILO tentang hak fundamental buruh yang berkenaan dengan hak asasi atas kebebasan berserikat dan berorganisasi dan untuk melakukan perundingan kolektif yang termaktub dalam Konvensi ILO No. 87 dan 98 yang telah diratifikasi oleh Indonesia. ILO secara tegas menyatakan "hak

mogok” adalah bagian yang tidak terpisahkan dari hak berorganisasi yang dilindungi konvensi ILO, dan dengan diterimanya konvensi tersebut berarti juga merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari hak berorganisasi buruh/pekerja, dan pemerintah tidak boleh menciptakan halangan apapun yang bersifat administratif maupun birokratis yang bisa mengakibatkan buruh/pekerja tidak dapat menikmati hak mogok. Hak mogok adalah hak essential bagi buruh dan organisasinya dalam memperjuangkan dan melindungi kepentingan ekonomi dan sosial buruh, dan kepentingan tersebut bukan hanya berarti memperoleh perbaikan kondisi kerja dan tuntutan kolektif dalam suatu hubungan kerja; -----

Pelanggaran terhadap hak mogok yang dijamin konvensi internasional terlihat dalam pasal-pasal *a quo* berikut : -----

- a. Pasal 137 undang-undang *a quo* menyatakan “mogok kerja sebagai hak dasar buruh/pekerja dan serikat buruh/pekerja dilakukan secara sah dan tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan”; Pasal ini melanggar standar perburuhan internasional, karena membatasi alasan mogok hanya akibat “gagalnya suatu perundingan”, dan merupakan pembatasan terhadap hak mogok itu sendiri yang merupakan hak fundamental buruh/pekerja dan serikat buruh/serikat pekerja. Pembatasan hak mogok dalam Pasal 137 UU Ketenagakerjaan tersebut tidak saja membatasi kebebasan buruh/pekerja dan/atau serikat buruh/pekerja untuk menggunakan hak mogok sebagai bagian dari hak kebebasan berserikat dan berorganisasi serta menjalankan aktivitas serikat buruh dan organisasinya tetapi juga merupakan sebuah bentuk kontrol terhadap peran dan fungsi serikat buruh/serikat pekerja sebagai instrumen resmi buruh/pekerja untuk memperjuangkan peningkatan kesejahteraannya; ----
- b. Pasal 138 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, menetapkan bahwa “pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/buruh yang bermaksud mengajak pekerja/buruh lain untuk mogok kerja pada saat mogok kerja berlangsung dilakukan dengan tidak melanggar hukum”, pasal ini melanggar standar perburuhan internasional dengan membatasi hak buruh/pekerja dan/atau serikat buruh/serikat pekerja yang bermaksud mengajak pekerja/buruh lain untuk mogok kerja pada saat mogok kerja berlangsung dilakukan tidak dengan melanggar hukum; -----
- c. Pasal 186 UU Ketenagakerjaan, yang mengatur sanksi pidana terhadap pelanggaran Pasal 138 ayat (1) dengan pidana maksimum 4 (empat) tahun

penjara dan/atau denda Rp. 400 juta amat berat dan merupakan upaya untuk menghalangi dilaksanakannya hak asasi mogok kerja; -----

- d. Pasal 140 - 141 UU Ketenagakerjaan, juga melanggar standar perburuhan internasional karena pasal-pasal tersebut menetapkan tahapan prosedur administratif dan birokratis yang harus dilalui serikat buruh/pekerja untuk melaksanakan hak mogok, pemberitahuan selambat-lambatnya 7 hari sebelum mogok dilaksanakan dengan menyebut waktu mulai, tempat dan alasan mogok, yang justru menyebabkan buruh/pekerja tidak dimungkinkan untuk melaksanakan hak mogok; -----
- e. Pasal 76 UU Ketenagakerjaan, tentang buruh perempuan yang bekerja malam (antara pukul 23.00-05.00) tidak boleh sedang hamil dan berusia di bawah 18 tahun, disediakan transportasi dan tambahan makan serta pengusaha wajib menjaga kesusilaan dan keamanan di tempat kerja, bertentangan dengan ILO No. 111 karena hal ini menyebabkan buruh perempuan tidak memiliki kesempatan kerja yang sama seperti buruh laki-laki, serta cenderung telah bias gender karena mengaitkan perempuan sebagai faktor utama pencetus tindakan asusila yang harus dijaga oleh pengusaha agar tidak terjadi; -----
- f. UU Ketenagakerjaan dari segi sistematika dan prosedural rancu di antara pasal-pasalnya serta banyak memberikan “cek kosong” kepada pemerintah sehingga cenderung *executive heavy*, karena untuk pelaksanaannya, UU Ketenagakerjaan memandatkan pembuatan 5 Undang-undang, 12 Peraturan Pemerintah, 5 Keputusan Presiden dan 30 Keputusan Menteri, serta memerintahkan pembentukan 3 lembaga baru yaitu Badan Koordinasi Ketenagakerjaan, Dewan Pengupahan (tingkat Nasional dan Daerah) dan Lembaga Kerjasama Tripartit (tingkat Nasional dan Daerah); -----

Pengaturan yang demikian memberikan kewenangan berlebihan kepada kekuasaan eksekutif yang sedang berkuasa, yang diartikan menyerahkan nasib buruh/pekerja pada kebijakan politik penguasa eksekutif, dengan peraturan pelaksanaan di bawah undang-undang yang dapat berubah-ubah sesuai kepentingan politik. Lagi pula Keputusan Menteri tidaklah termasuk dalam tata urutan perundang-undangan menurut Ketetapan MPR RI Nomor III Tahun 2000, karenanya Keputusan Menteri tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat yang bersifat umum; -----

- g. UU Ketenagakerjaan dari segi sistematika penyusunannya cenderung dibuat dengan banyak inkonsistensi dan saling bertolak belakang di antara pasal-pasal yang satu sama lain sehingga cenderung menjadi rancu; -----
- h. UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang diundangkan tanggal 25 Maret 2003 berbeda dengan draft Undang-undang Ketenagakerjaan yang disahkan oleh Sidang Paripurna DPR RI pada tanggal 25 Februari 2003; -----

Menimbang bahwa setelah memperhatikan keterangan Pemerintah, DPR, Ahli, serta Saksi dan alat bukti yang diajukan, Mahkamah akan memberi pendapat sebagaimana diuraikan dalam pertimbangan di bawah ini : -----

Para Pemohon telah mengutip Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 sebagai salah satu norma pengujian terhadap UU Ketenagakerjaan, yang didalilkan memperlakukan buruh/pekerja semata-mata sebagai komoditas atau barang dagangan yang dapat dibuang apabila tidak menguntungkan lagi dengan menghapus nuansa protektif dan peran negara sebagai pelindung; -----

Menimbang bahwa sebagaimana diakui juga oleh para Pemohon bahwa UUD 1945 adalah juga merupakan cita-cita dan arah serta dasar kebijakan yang bersifat normatif, sehingga apabila menilai perlindungan dan peran negara sebagai pelindung dilihat tidak tegas tampak dalam UU Ketenagakerjaan, hal ini disebabkan bahwa UU *a quo* harus merujuk kepada UUD 1945 yang artinya memperhitungkan pula keseimbangan berbagai kepentingan, khususnya kepentingan buruh dan kepentingan pengusaha dalam mekanisme ekonomi pasar. Kepentingan pengusaha harus juga diakomodasi karena ketiadaan investasi justru akan menyebabkan berkurangnya lapangan kerja dan bertambahnya pengangguran yang pada gilirannya justru akan merugikan pihak buruh sendiri. Dalam kaitan ini Mahkamah berpendapat bahwa Pasal 33 UUD 1945 tidak dapat dipahami sepenuhnya sebagai penolakan terhadap sistem ekonomi pasar, yang berarti mengharuskan negara melakukan campur tangan tat kala mekanisme ekonomi pasar mengalami distorsi; -----

Menimbang bahwa anggapan para Pemohon bahwa UU Ketenagakerjaan memandang buruh hanya sebagai komoditi, karena kecenderungan sistem *outsourcing* dalam pola pekerjaan yang juga dianggap sebagai *modern slavery*, Mahkamah berpendapat bahwa para Pemohon tidak dapat membuktikan dasar dari dalil tersebut,

karena dalam keseluruhan ketentuan undang-undang *a quo* tidak memuat aturan yang menunjuk pada hal yang didalilkan, meskipun benar bahwa pola *outsourcing* telah diatur secara khusus dalam Pasal 64 – 66 UU *a quo*; -----

Menimbang bahwa pengaturan *outsourcing* dalam Pasal 64 - 66 UU Ketenagakerjaan menjelaskan keberadaan dan batasan dari *outsourcing* tersebut sebagai bagian dari pekerjaan yang terpisah dari kegiatan utama yang merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan yang tidak menghambat proses produksi secara langsung. Pelaksanaan pekerjaan tersebut diserahkan oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lainnya dengan perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Buruh/pekerja dimaksud tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, sehingga hubungan kerja antara buruh/pekerja *outsourcing* adalah dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; -----

Menimbang bahwa perlindungan yang diberikan terhadap buruh *outsourcing* tampak dalam Pasal 66 ayat (1), (2) a, c dan ayat (4) yang berbunyi : -----

- (1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi;
- (2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut : -----
 - a). Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; -----
 - c). Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadikan tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan; -----
- (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; --

Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan tersebut di atas, maka dalam hal buruh dimaksud ternyata dipekerjakan untuk melaksanakan kegiatan pokok, tidak ada hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, dan jika perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bukan merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Oleh karena itu, dengan memperhatikan keseimbangan yang perlu dalam perlindungan terhadap pengusaha, buruh/pekerja dan masyarakat secara selaras, dalil para Pemohon tidak cukup beralasan. Hubungan kerja antara buruh dengan perusahaan penyedia jasa yang melaksanakan pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan lain, sebagaimana diatur dalam Pasal 64 - 66 undang-undang *a quo*, mendapat perlindungan kerja dan syarat-syarat yang sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karenanya, terlepas dari jangka waktu tertentu yang mungkin menjadi syarat perjanjian kerja demikian dalam kesempatan yang tersedia, maka perlindungan hak-hak buruh sesuai dengan aturan hukum dalam UU Ketenagakerjaan, tidak terbukti bahwa hal itu menyebabkan sistem *outsourcing* merupakan *modern slavery* dalam proses produksi; -----

Menimbang bahwa akan tetapi terlepas dari uraian di atas, berdasarkan keterangan 2 (dua) orang saksi yang diajukan para Pemohon, telah nyata bagi Mahkamah bahwa praktek-praktek yang dilakukan pengusaha dalam hal terjadinya pengalihan usaha dan dalam keadaan lain ketika pengusaha ingin melakukan penghematan dengan segala daya upaya untuk menekan buruh/pekerja mengundurkan diri melalui *lock-out* perusahaan dengan kewajiban membayar pesangon yang minim, dan kemudian membuka kesempatan kerja atas dasar perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang disebut saksi sebagai pekerja kontrak dengan syarat-syarat yang sangat merugikan pekerja/buruh, tampaknya pengawasan dan penegakan hukum dari yang berwenang tidak mampu melindungi buruh/pekerja dari praktek yang berlawanan dengan UU Ketenagakerjaan *a quo*. Terlepas dari adanya hak pekerja untuk memperoleh perlindungan secara hukum atas hak-haknya yang telah dijamin oleh UU Ketenagakerjaan, akan tetapi pelanggaran pengusaha terhadap Pasal 55, Pasal 59 ayat (1), Pasal 61 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 62, Pasal 65 ayat (2) secara seimbang tidak diberikan sanksi pidana sebagai bentuk perlindungan hukum yang dapat memaksa pengusaha untuk memberikan hak-hak buruh yang menghilangkan kesempatan

memperlakukan buruh/pekerja sebagaimana mestinya. Di pihak lain dalam Pasal 186 ditentukan sanksi bagi buruh yang melanggar Pasal 137 dan 138, diancam dengan pidana minimum 1 (satu) bulan dan maksimum 4 (empat) tahun penjara dan/atau denda minimum Rp. 10.000.000., maksimum Rp. 400.000.000,- sehingga dengan demikian Mahkamah berpendapat bahwa Pasal 186 UU Ketenagakerjaan *a quo* bertentangan dengan UUD 1945, oleh karena sanksi-sanksi pidana dalam UU *a quo* bagi buruh/pekerja dipandang tidak proporsional dan berlebihan; -----

Menimbang bahwa Pasal 119, 120 dan Pasal 121 UU Ketenagakerjaan ada di bawah Bab Ketujuh yang mengatur Perjanjian Kerja Bersama (PKB), yang dalam Pasal 118 secara logis ditentukan bahwa dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan, sehingga oleh karenanya juga cukup wajar jika mitra-runding pengusaha dalam penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dimaksud sedapat-dapatnya mewakili mayoritas buruh/pekerja yang hak dan kepentingannya diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama tersebut. Mahkamah berpendapat aturan yang mensyaratkan satu serikat buruh/pekerja di perusahaan memperoleh hak untuk mewakili pekerja/buruh dalam perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50 % dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan, dan jikalau jumlah 50 % tidak tercapai, untuk dapat berunding serikat buruh/pekerja yang bersangkutan memerlukan dukungan lebih dari 50% dari seluruh jumlah buruh/pekerja, yang akan dicapai oleh serikat buruh/pekerja melalui musyawarah dan mufakat di antara sesama buruh/pekerja, sedang jika serikat buruh/pekerja lebih dari satu dan tidak mencapai jumlah lebih dari 50%, dapat dilakukan koalisi di antara serikat buruh/pekerja di perusahaan tersebut untuk mewakili buruh dalam perundingan dengan pengusaha, dan jika hal inipun tidak dicapai tim perunding ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat buruh/pekerja. Aturan tersebut dipandang cukup wajar dan tidak bertentangan dengan UUD 1945, khususnya Pasal 28E ayat (3). Demikian pula persyaratan kartu anggota sebagai alat bukti bagi tanda keanggotaan seseorang dalam satu serikat pekerja/buruh, adalah merupakan hal yang wajar dalam organisasi untuk dapat secara sah menyatakan klaim mewakili anggota, dan sama sekali tidak cukup mendasar untuk dipandang bertentangan dengan UUD; -----

Menimbang bahwa ketentuan Pasal 106 UU Ketenagakerjaan yang mengharuskan dibentuknya Lembaga Kerja Sama Bipartit dalam perusahaan yang

mempekerjakan 50 orang buruh atau lebih, yang berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan yang bersangkutan, tidak perlu ditafsirkan meniadakan hak organisasi buruh/pekerja untuk memperjuangkan hak dan kepentingan buruh/pekerja, karena penunjukan unsur buruh/pekerja yang akan duduk dalam forum tersebut dilakukan secara demokratis, yang dapat ditarik setiap saat jika ternyata bukan kepentingan buruh yang dipertahankan dalam forum konsultasi dimaksud. Oleh karenanya Mahkamah tidak melihat Pasal 106 tersebut bertentangan dengan UUD 1945; -----

Menimbang bahwa Mahkamah dapat menyetujui dalil para Pemohon bahwa Pasal 158 undang-undang *a quo* bertentangan dengan UUD 1945 khususnya Pasal 27 ayat (1) yang menyatakan bahwa segala warganegara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya, karena Pasal 158 memberi kewenangan pada pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan buruh/pekerja telah melakukan kesalahan berat tanpa *due process of law* melalui putusan pengadilan yang independen dan imparial, melainkan cukup hanya dengan keputusan pengusaha yang didukung oleh bukti-bukti yang tidak perlu diuji keabsahannya menurut hukum acara yang berlaku. Di lain pihak, Pasal 160 menentukan secara berbeda bahwa buruh/pekerja yang ditahan oleh pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana tetapi bukan atas pengaduan pengusaha, diperlakukan sesuai dengan asas praduga tidak bersalah (*presumption of innocence*) yang sampai bulan keenam masih memperoleh sebagian dari hak-haknya sebagai buruh, dan apabila pengadilan menyatakan buruh/pekerja yang bersangkutan tidak bersalah, pengusaha wajib mempekerjakan kembali buruh/pekerja tersebut. Hal tersebut dipandang sebagai perlakuan yang diskriminatif atau berbeda di dalam hukum yang bertentangan dengan UUD 1945, dan ketentuan Pasal 1 ayat (3) yang menyatakan bahwa Indonesia adalah negara hukum, sehingga oleh karena itu Pasal 158 harus dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat; -----

Menimbang bahwa meskipun Pasal 159 menentukan, apabila buruh/pekerja yang telah di-PHK karena melakukan kesalahan berat menurut Pasal 158, tidak menerima pemutusan hubungan kerja, pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan industrial, maka di samping ketentuan tersebut melahirkan beban pembuktian yang tidak adil dan berat bagi buruh/pekerja untuk membuktikan ketidaksalahannya, sebagai pihak yang secara

ekonomis lebih lemah yang seharusnya memperoleh perlindungan hukum yang lebih dibanding pengusaha, Pasal 159 tentang hal tersebut juga menimbulkan kerancuan berpikir dengan mencampuradukkan proses perkara pidana dengan proses perkara perdata secara tidak pada tempatnya; -----

Menimbang bahwa syarat-syarat yang ditetapkan untuk pelaksanaan hak buruh untuk mogok, baik syarat bahwa mogok dilakukan secara sah dan tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan (Pasal 137), ajakan mogok terhadap buruh saat mogok kerja berlangsung dengan tidak melanggar hukum (Pasal 138) maupun syarat-syarat administratif tentang jangka waktu pemberitahuan dan lain-lain (Pasal 140 - 141), yang oleh para Pemohon dipandang bertentangan dengan standard perburuhan internasional (ILO), Mahkamah berpendapat, tidak terdapat ketidaksesuaiannya dengan standard perburuhan internasional. Hal tersebut disebabkan sejumlah pembatasan juga dikenal dalam praktek yang disetujui ILO. Seandainyaupun hal itu benar bertentangan dengan standard ILO -*quod non*- maka standard dan norma-norma yang demikian haruslah dilihat sebagai bagian dari standard dan norma yang berlaku di Indonesia melalui ukuran yang dikenal dalam UUD 1945. Hal itu disebabkan hak asasi tidak dipandang sebagai sesuatu yang berlaku mutlak. Pasal 28J ayat (2) UUD 1945 menetapkan bahwa dalam menjalankan hak dan kebebasannya, setiap orang wajib tunduk kepada pembatasan yang ditetapkan dengan undang-undang dengan maksud semata-mata untuk menjamin pengakuan serta penghormatan atas hak dan kebebasan orang lain dan untuk memenuhi tuntutan yang adil sesuai dengan pertimbangan moral, nilai-nilai agama, keamanan dan ketertiban umum dalam suatu masyarakat demokratis; --

Menimbang bahwa walaupun demikian jika dikaitkan dengan sanksi atas pelanggaran terhadap Pasal 137 dan 138 sebagaimana termuat di dalam Pasal 186 UU Ketenagakerjaan yang juga telah dipertimbangkan di atas, Mahkamah berpendapat bahwa sanksi dalam Pasal 186 tersebut tidak proporsional karena mereduksi hak mogok yang merupakan hak dasar buruh yang dijamin oleh UUD 1945 dalam rangka kebebasan menyatakan sikap [Pasal 28E ayat (2) dan ayat (3)] dan hak untuk mendapat imbalan yang adil dan layak dalam hubungan kerja [Pasal 28D ayat (2)]. Pelaksanaan hak mogok yang melanggar persyaratan-persyaratan yang ditentukan dalam Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1) UU Ketenagakerjaan harus diatur secara proporsional;-----

Menimbang bahwa ketentuan Pasal 76 UU Ketenagakerjaan yang memberi syarat-syarat tertentu bagi buruh perempuan yang bekerja malam, menurut Mahkamah justru memberi perlindungan yang perlu bagi buruh perempuan yang dipandang sesuai dengan nilai-nilai yang hidup dalam masyarakat di Indonesia, yang tidak harus dilihat dari adanya bias gender yang mengkaitkan perempuan sebagai faktor utama pencetus tindakan asusila, melainkan tindakan yang perlu dilakukan menurut nilai-nilai yang dianut dalam masyarakat, hal tersebut sama sekali tidak relevan dikaitkan dengan sikap dan perlakuan yang bersifat diskriminatif terhadap buruh perempuan; -----

Menimbang bahwa dalil para Pemohon yang menyatakan dari segi sistematika dan prosedural terdapat kerancuan di antara pasal-pasal UU Ketenagakerjaan, Mahkamah berpendapat bahwa hal demikian merupakan tafsiran dari para Pemohon, yang oleh Mahkamah tidak dilihat secara prinsipil mengandung inkonsistensi satu dengan yang lain dan tidak bertentangan dengan UUD 1945. Meskipun oleh Pemohon diakui bahwa undang-undang *a quo* memberi mandat kepada eksekutif untuk melaksanakan undang-undang *a quo* melalui 5 Undang-undang, 12 Peraturan Pemerintah, 5 Keputusan Presiden dan 30 Keputusan Menteri, yang dapat diartikan tidak lengkapnya undang-undang dimaksud, keadaan tersebut tidak harus disimpulkan sebagai *executive heavy*, karena setiap peraturan dapat diuji keabsahannya terhadap aturan yang lebih tinggi. Meskipun Ketetapan MPR Nomor III Tahun 2000 secara *expresis verbiss* tidak menyebut Keputusan Menteri dalam tata urutan perundang-undangan Indonesia, akan tetapi Pasal 4 ayat (2) Tap MPR Nomor III Tahun 2000 tersebut dan praktik ketatanegaraan di Indonesia, dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan untuk menjalankan undang-undang, Keputusan Menteri yang mempunyai kekuatan hukum mengikat yang bersifat umum telah diterima dan diakui keberadaannya. Walaupun Tap MPR Nomor III Tahun 2000 tersebut tidak berlaku lagi dengan diundangkannya Undang-undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan pada tanggal 22 Juni 2004, Pasal 56 UU *a quo*, menyatakan, "semua Keputusan Presiden, Keputusan Menteri, Keputusan Gubernur, Keputusan Bupati/Walikota, atau Keputusan Pejabat lainnya sebagaimana dimaksud Pasal 54 yang sifatnya mengatur yang sudah ada sebelum undang-undang ini berlaku harus dibaca *peraturan* sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang ini";-----

Menimbang bahwa adanya dalil yang menyatakan bahwa UU Ketenagakerjaan yang diundangkan tanggal 25 Maret 2003 berbeda dengan draft UU Ketenagakerjaan

yang disahkan oleh Sidang Paripurna DPR R.I tanggal 25 Februari 2003, oleh Mahkamah dipandang tidak dapat dibuktikan secara sah oleh para Pemohon, sehingga harus dikesampingkan; -----

Menimbang bahwa dengan uraian pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah berpendapat bahwa permohonan para Pemohon dapat dikabulkan untuk sebagian, yaitu sebagaimana akan disebut dalam amar putusan di bawah ini, dan akan menolak permohonan para Pemohon yang selebihnya, karena dipandang tidak cukup beralasan; --

Memperhatikan Pasal 56 ayat (2), ayat (3) dan ayat (5) Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Kontitusi; -----

M E N G A D I L I :

Mengabulkan permohonan para Pemohon untuk sebagian; -----

Menyatakan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;-----

- **Pasal 158;-----**
- **Pasal 159;-----**
- **Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat “.... bukan atas pengaduan pengusaha ...”;-----**
- **Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat “.... kecuali Pasal 158 ayat (1), ...”;-**
- **Pasal 171 sepanjang menyangkut anak kalimat “.... Pasal 158 ayat (1)...”;-----**
- **Pasal 186 sepanjang mengenai anak kalimat “.... Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1)...”;-----**

bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; -----

Menyatakan Pasal 158; Pasal 159; Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat “.... bukan atas pengaduan pengusaha ...”; Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat “.... kecuali Pasal 158 ayat (1) ...”; Pasal 171 sepanjang menyangkut anak kalimat “.... Pasal 158 ayat (1) ...”; dan Pasal 186 sepanjang mengenai anak kalimat “.... Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1) ...” Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat; -----

Menolak permohonan para Pemohon untuk selebihnya; -----

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas tentang pokok perkara dalam Sidang Pleno Rapat Permusyawaratan Hakim Konstitusi, telah mengambil putusan terhadap permohonan para Pemohon *a quo* dengan 2 (dua) orang Hakim Konstitusi mengajukan pendapat berbeda; -----

PENDAPAT BERBEDA (*DISSENTING OPINION*).

Hakim Konstitusi : **Prof. H. Abdul Mukthie Fadjar, S.H., M.S.** dan
Prof. Dr. H. M. Laica Marzuki, S.H.

1. Sesungguhnya, setelah perubahan UUD 1945 (1999-2002), Konstitusi NKRI benar-benar merupakan konstitusi yang berbasiskan Hak Asasi Manusia (HAM) melalui 10 (sepuluh) pasal HAM yang tercantum dalam Pasal 28A sampai dengan Pasal 28J, sehingga lebih memperkuat paradigma bernegara, sebagaimana dikehendaki oleh Pembukaan UUD 1945; -----
2. Akan tetapi, sungguh disesalkan bahwa pembaharuan undang-undang di bidang ketenagakerjaan melalui Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UU Ketenagakerjaan) justru kurang ramah kemanusiaan dan kurang memberi pengayoman (proteksi), khususnya terhadap buruh/tenaga kerja, seperti ditunjukkan oleh berbagai kebijakan yang tercantum dalam undang-undang *a quo*, antara lain: -----
 - Kebijakan “*outsourcing*” yang tercantum dalam Pasal 64 – 66 UU Ketenagakerjaan telah mengganggu ketenangan kerja bagi buruh/pekerja yang sewaktu-waktu dapat terancam pemutusan hubungan kerja (PHK) dan men-*downgrading*-kan mereka sekedar sebagai sebuah komoditas, sehingga berwatak kurang protektif terhadap buruh/pekerja. Artinya, UU Ketenagakerjaan tidak sesuai dengan paradigma proteksi kemanusiaan yang tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 dan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945; -----
 - Kebijakan yang tercantum dalam Pasal 119, Pasal 120, Pasal 121, dan Pasal 106 UU Ketenagakerjaan yang intinya memperberat persyaratan untuk merundingkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) bagi serikat buruh/serikat pekerja, merupakan kebijakan terselubung guna mengurangi hak buruh/pekerja untuk memperjuangkan

hak-haknya dan mereduksi hakikat kebebasan berserikat/berorganisasi bagi buruh/pekerja seperti yang dijamin oleh Pasal 28 UUD 1945; -----

- Kebijakan prosedural administratif mengenai mogok kerja yang cenderung mereduksi makna mogok kerja sebagai hak dasar buruh/pekerja seperti yang tercantum dalam Pasal 137 sampai 140 UU Ketenagakerjaan. Sebagai contoh ketentuan tentang kewajiban pemberitahuan secara tertulis bagi buruh/pekerja dan serikat buruh/pekerja dalam tenggang waktu sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pada hakikatnya merupakan pengekangan hak dasar universal perjuangan buruh/pekerja dan serikat buruh/serikat pekerja (vide Pasal 140 UU Ketenagakerjaan); -----

3. Selain hal-hal yang bersifat substansial seperti tersebut di atas (uji materiil UU Ketenagakerjaan), kiranya dari sudut pengujian formil perlu dipertimbangkan kemungkinan untuk dikabulkan. UUD 1945 memang tidak memuat secara rinci prosedur (tata cara) pembentukan sebuah undang-undang, karena akan diatur lebih lanjut dengan undang-undang (*vide* Pasal 22A UUD 1945). Undang-undang yang dimaksud adalah Undang-undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang baru diundangkan pada tanggal 22 Juni 2004 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4389), sehingga belum dapat dijadikan dasar hukum prosedur pembentukan UU Ketenagakerjaan yang diundangkan pada tahun 2003. Tetapi seyogyanya untuk menilai apakah prosedur pembentukan UU Ketenagakerjaan sesuai atau tidak dengan ketentuan UUD 1945, perlu menyimak berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada pada waktu itu, seperti ketentuan dalam *Algemene Bepalingen van Wetgeving voor Indonesie* (AB, Stb.1847: 23), Undang-undang Nomor 2 Tahun 1999 tentang Susduk MPR, DPR, dan DPRD yang lahir atas perintah UUD 1945 yang kemudian juga memerintahkan pengaturan lebih lanjut dalam Peraturan Tata Tertib DPR (yang memuat ketentuan tentang naskah akademik), dan Keputusan Presiden Nomor 188 Tahun 1998 *jo* Keputusan Presiden Nomor 44 Tahun 1999. Selain itu, juga harus memperhatikan asas-asas umum peraturan perundang-undangan yang baik, yaitu asas tujuan yang jelas, asas lembaga yang tepat, asas perlunya pengaturan, dan asas dapat dilaksanakan, yang ternyata kemudian asas-asas tersebut diadopsi oleh Undang-undang Nomor 10 Tahun 2004 dan bahkan ditambah antara lain dengan asas keadilan dan pengayoman (*vide* Pasal 5 dan Pasal 6); -----

4. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka seharusnya yang dikabulkan dari permohonan *a quo* lebih banyak dari pada sekedar yang disebutkan dalam amar putusan Mahkamah; -----

Demikianlah diputuskan dalam Rapat Pleno Permusyawaratan Hakim Konstitusi pada hari **Selasa**, tanggal **26 Oktober 2004**, dan diucapkan dalam Sidang Pleno Mahkamah Konstitusi yang terbuka untuk umum pada hari ini, **Kamis** tanggal **28 Oktober 2004**, oleh kami **Prof. Dr. Jimly Asshiddiqie, S.H** selaku Ketua merangkap anggota dan didampingi oleh **Prof. Dr. H. M. Laica Marzuki, S.H., Prof. H.A.S. Natabaya, S.H., LL.M., Prof. H. Abdul Mukthie Fadjar, S.H., M.S., H. Achmad Roestandi, S.H., Dr. Harjono, S.H., MCL., I Dewa Gede Palguna, S.H., M.H., Maruarar Siahaan, S.H., Soedarsono, S.H.** masing-masing sebagai Anggota dan dibantu oleh **Triyono Edy Budhiarto, S.H.** sebagai Panitera Pengganti, dengan dihadiri oleh Para Pemohon/ Kuasanya, beserta wakil dari Pemerintah; -----

K e t u a,

ttd

Prof. Dr. Jimly Asshiddiqie, S.H.

Anggota-anggota,

ttd

Prof. Dr. H. M. Laica Marzuki, S.H.

ttd

Prof. H.A.S. Natabaya, S.H., LL.M.

ttd

Prof. H.A. Mukthie Fadjar, S.H.,MS.

ttd

H. Achmad Roestandi, S.H.

ttd

Dr. Harjono, S.H., MCL.

ttd

I Dewa Gede Palguna, S.H.,M.H.

Ttd

Maruarar Siahaan, S.H.

ttd

Soedarsono, S.H.

Panitera Pengganti,

ttd

Triyono Edy Budhiarto, S.H.