



**MAHKAMAH KONSTITUSI
REPUBLIK INDONESIA**

**IKHTISAR PUTUSAN
PERKARA NOMOR 100/PUU-X/2012**

Tentang

**Terhalangnya Melakukan Tuntutan Pembayaran Upah Pekerja/Buruh
dan Segala Pembayaran yang Timbul Dari Hubungan Kerja
Karena Adanya Ketentuan Kadaluwarsa**

- Pemohon** : **Marten Boiliu.**
- Jenis Perkara** : Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945).
- Pokok Perkara** : Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1), Pasal 28D ayat (2), Pasal 28I ayat (2) UUD 1945.
- Amar Putusan** : 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.
- Tanggal Putusan** : Kamis, 19 September 2013.
- Ikhtisar Putusan** :

Pemohon yang mengajukan permohonan ini adalah Marten Boiliu sebagai warga negara Indonesia berdasarkan bukti Kartu Tanda Penduduk 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, yang isinya menyatakan Pemohon adalah karyawan PT SPM yang bekerja sejak tanggal 15 Mei 2002 sampai dengan tanggal 30 Juni 2009.

Pemohon mengajukan permohonan pengujian uji materiil konstitusionalitas Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan). Selanjutnya, bunyi Pasal UU *a quo* sebagai berikut: "*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.*"

Pemohon mendalilkan sebagai karyawan PT SPM yang di-PHK dan telah 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. Pemohon dalam hal ini bermaksud untuk 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 setelah melalui serangkaian perundingan bipartit dan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), namun kemudian tidak dapat mengajukan haknya dengan adanya ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan sehingga Pemohon meminta kepada Mahkamah agar Pasal 96 UU Ketenagakerjaan dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat atau Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi dapat memberikan tafsir konstitusional terhadap norma yang terkandung di dalamnya demi mencegah dampak kerugian yang sedang dan akan dialami Pemohon.

Terkait dengan kewenangan Mahkamah, oleh karena yang dimohonkan pengujian materiil undang-undang *in casu* UU Ketenagakerjaan, maka Mahkamah berwenang untuk mengadili permohonan *a quo*.

Terkait dengan kedudukan hukum Pemohon, Pemohon mendalilkan sebagai karyawan PT SPM yang di-PHK dan tidak dapat melakukan tuntutan mengenai uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak karena terdapat masa daluwarsa pengajuan haknya. Selain itu, karena adanya pengaturan Pasal UU *a quo* maka perusahaan Pemohon bekerja terlepas dari kewajiban membayar kekurangan upah/gaji yang seharusnya dibayarkan kepada Pemohon berdasarkan ketentuan standar UMP DKI Jakarta. Selanjutnya, Mahkamah menilai berdasarkan 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, sehingga dengan demikian Pemohon mempunyai kedudukan hukum untuk mengajukan permohonan *a quo*.

Terkait dengan pokok permohonan pengujian materiil 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.

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;

Selanjutnya, ketentuan kedaluwarsa adalah terkait dengan penggunaan hak untuk menggunakan upaya hukum dan kehilangan hak untuk menggunakan upaya hukum. Bahwa contoh kedaluwarsa 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.

Selanjutnya, 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.

Terkait 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.

Menurut Mahkamah, 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.

Berdasarkan hal demikian Mahkamah menilai permohonan Pemohon terkait pengujian Pasal 96 UU Ketenagakerjaan terbukti bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945, sehingga permohonan Pemohon beralasan menurut hukum untuk seluruhnya.

Berdasarkan pertimbangan hukum demikian Mahkamah menjatuhkan putusan yang amarnya, sebagai berikut:

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.