



**MAHKAMAH KONSTITUSI  
REPUBLIK INDONESIA**

**IKHTISAR PUTUSAN  
PERKARA NOMOR 117/PUU-X/2012**

**Tentang**

**Pekerja Tidak Dapat Menuntut Haknya Apabila Tidak Bersedia Melanjutkan  
Hubungan Kerja dengan Perusahaan Sehubungan  
Adanya Aksi Penggabungan Kepemilikan Perusahaan**

<b>Pemohon</b>	: Ir. Dunung Wijanarko dan Wawan Adi Dwi Yanto.
<b>Jenis Perkara</b>	: Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945).
<b>Pokok Perkara</b>	: Pasal 163 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.
<b>Amar Putusan</b>	: Menyatakan menolak Permohonan para Pemohon untuk seluruhnya.
<b>Tanggal Putusan</b>	: Kamis, 31 Oktober 2013.
<b>Ikhtisar Putusan</b>	:

Para Pemohon yang mengajukan permohonan ini adalah Ir. Dunung Wijanarko dan Wawan Adi Dwi Yanto, yang diwakili oleh Paulus Sanjaya Samosir, S.Sos., SH., Hotmaraja B. Nainggolan, SH., James Simanjuntak SH., dkk berdasarkan Surat Kuasa Khusus bertanggal 4 September 2012. Para Pemohon adalah warga negara Indonesia yang masing-masing selaku pekerja/buruh yang bekerja di PT. ABB Transmission & Distribution, yang mengalami kerugian/kehilangan haknya terkait penggabungan kepemilikan perusahaan. Para Pemohon tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan perusahaan tersebut, namun perusahaan tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sehingga para Pemohon dinyatakan mengundurkan diri oleh Perusahaan. Perusahaan menafsirkan bahwa mengenai hal PHK yang tercantum dalam Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mutlak merupakan hak dari Perusahaan. Berdasarkan pernyataan tersebut, para Pemohon tidak mendapatkan haknya sebagaimana diatur dalam Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

Para Pemohon mengajukan permohonan pengujian uji materiil konstitusionalitas Pasal 163 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan). Selanjutnya, bunyi Pasal UU *a quo* sebagai berikut: "*Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai 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).*"

Para Pemohon mendalilkan warga negara Indonesia yang masing-masing selaku pekerja/buruh yang bekerja di PT. ABB Transmission & Distribution, yang mengalami kerugian/kehilangan haknya terkait penggabungan kepemilikan perusahaan. Para Pemohon

tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan perusahaan tersebut, namun perusahaan tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sehingga para Pemohon dinyatakan mengundurkan diri oleh Perusahaan. Perusahaan menafsirkan bahwa mengenai hal PHK yang tercantum dalam Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mutlak merupakan hak dari Perusahaan. Berdasarkan pernyataan tersebut, para Pemohon tidak mendapatkan haknya sebagaimana diatur dalam Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, sehingga para Pemohon meminta kepada Mahkamah agar Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak berkekuatan hukum tetap [*sic*] sepanjang tidak dimaknai Pengusaha **harus** melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai 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). Selain itu, dalam hal Mahkamah mempunyai pendapat lain, para Pemohon juga memohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

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, para Pemohon mendalilkan sebagai warga negara Indonesia yang masing-masing selaku pekerja/buruh yang bekerja di PT. ABB Transmission & Distribution, yang mengalami kerugian/kehilangan haknya terkait penggabungan kepemilikan perusahaan. Para Pemohon tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan perusahaan tersebut, namun perusahaan tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sehingga para Pemohon dinyatakan mengundurkan diri oleh Perusahaan. Perusahaan menafsirkan bahwa mengenai hal PHK yang tercantum dalam Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mutlak merupakan hak dari Perusahaan. Berdasarkan pernyataan tersebut, para Pemohon tidak mendapatkan haknya sebagaimana diatur dalam Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. 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, para Pemohon memiliki hak konstitusional yang diberikan oleh UUD 1945 yang oleh para 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 para Pemohon mempunyai kedudukan hukum untuk mengajukan permohonan *a quo*.

Terkait dengan pokok permohonan pengujian materiil Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, dimana terdapat perbedaan penafsiran terhadap Pasal 163 ayat (1) sepanjang frasa “dapat” UU Ketenagakerjaan antara para Pemohon dengan Pengusaha tempat para Pemohon bekerja yang mengakibatkan para Pemohon tidak dapat memperoleh hak-haknya.

Selanjutnya, Pengusaha menafsirkan bahwa mengenai PHK yang tercantum dalam Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mutlak merupakan hak dari perusahaan. Sementara itu para Pemohon pada pokoknya menganggap penafsiran pengusaha tersebut mengakibatkan para Pemohon tidak dapat memperoleh hak-haknya sebagaimana diatur dalam Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan *a quo*.

Bahwa, menurut Mahkamah, perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dapat terjadi dalam kondisi apa pun, baik ketika perusahaan tersebut sedang mengalami keuntungan, atau sebaliknya, perusahaan sedang mengalami kerugian. Berdasarkan pertimbangan hukum di atas, menurut Mahkamah, kata “dapat” dalam Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan *a quo*, merupakan norma yang berfungsi untuk melindungi hak-hak pengusaha untuk tetap dapat menjalankan usahanya guna memenuhi hak atas pekerjaan, penghidupan yang layak, dan imbalan atas usaha yang dijalankan oleh pengusaha tersebut dan termasuk pula demi perkembangan kemajuan dunia usaha. Selaku pemilik dari suatu bidang usaha yang dijalankannya, pengusaha pada dasarnya memiliki otoritas untuk membuat aturan atau bentuk kebijakan lainnya yang serupa yang bertujuan untuk memastikan keberlangsungan usahanya yang tentu tidak terlepas dari tujuan berupa memperoleh keuntungan, baik keuntungan finansial maupun keuntungan lainnya. Oleh karenanya, jika pekerja/buruh tersebut tidak bersedia lagi bekerja di perusahaan yang mengalami perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan, maka mendasarkan pada hak-hak bagi pengusaha sebagaimana disebutkan di atas, selain pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh-nya sebagaimana ketentuan Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan *a quo*, UU Ketenagakerjaan juga mengatur bahwa pekerja/buruh tersebut dapat mengundurkan diri atas kemauan sendiri [vide Pasal 162 UU Ketenagakerjaan], maupun pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh-nya tersebut berdasarkan Pasal 163 ayat (2) UU Ketenagakerjaan.

Terkait, dengan frasa “tiap-tiap warga negara” yang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dan frasa “setiap orang” yang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 adalah tidak hanya mereka yang disebut sebagai pekerja/buruh saja, tetapi termasuk juga pengusaha. Oleh karenanya, hak untuk mendapat perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, diperuntukkan bagi pekerja/buruh dan pengusaha, dan untuk mewujudkan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha tersebut, maka disusunlah UU Ketenagakerjaan *a quo* yang dalam konsiderans (Menimbang) huruf d pada pokoknya menyatakan perlu ada perlindungan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan juga perlu untuk “... *tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha*”. Frasa tersebut dapat pula diartikan sebagai perlindungan untuk menjamin hak-hak dasar bagi pengusaha.

Bahwa para Pemohon juga mendasarkan pengujian konstitusionalitasnya dengan Pasal 28A UUD 1945 dalam bagian kedudukan hukum (*legal standing*) permohonannya, namun dalam posita pokok permohonannya para Pemohon tidak lagi menguraikan pasal dimaksud sebagai dasar pengujian konstitusionalitasnya. Oleh karena itu, Mahkamah tidak mempertimbangkannya.

Berdasarkan hal demikian Mahkamah berpendapat, Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945, sehingga permohonan para Pemohon tidak beralasan menurut hukum.

Berdasarkan pertimbangan hukum demikian Mahkamah menjatuhkan putusan yang amarnya menyatakan menolak Permohonan para Pemohon untuk seluruhnya.