



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;**



- [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*



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 ketentuan 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:



- 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 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 dijalaniya.

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*



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 putusannya 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.



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)



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;*



- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
3. Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah;
4. Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - 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;
 - d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
5. Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.



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;



38. Bahwa berdasarkan konsepsi *trias politica*, fungsi menghukum, dalam hal ini memberikan hukuman pidana, hanya ada di kekuasaan yudikatif melalui Pengadilan atas putusan yang *Incracht* 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*



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



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;



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;



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.



- 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



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



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



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



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 tanggunannya, 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.



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, mengkhitanakan, 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.



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 (*in cracht 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 (*in cracht 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



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. Jikalau pun 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*



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 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 pengganti 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:



- 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



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



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 konstitusionalitas 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



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*;



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”*



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 di bawah 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



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 hubungannya’;

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 konstitusionalitasnya adalah sama maka pertimbangan tersebut *mutatis mutandis* menjadi pertimbangan Mahkamah pula dalam putusan *a quo*, dengan tanpa harus mempertimbangkan dasar-dasar konstitusionalitas yang menurut para Pemohon dianggap berbeda;

[3.18] Menimbang bahwa permohonan pengujian konstitusionalitas 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;



[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



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