



SALINAN

**PUTUSAN
Nomor 23/PUU-XIV/2016**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA**

[1.1] Yang mengadili perkara konstitusi pada tingkat pertama dan terakhir, menjatuhkan putusan dalam perkara Pengujian Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, diajukan oleh:



1. Nama : **Joko Handoyo, S.H**
Tempat, tanggal lahir : Ngawi, 25 Januari 1971
Jabatan : Ketua Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Perkayuan dan Perhutanan Indonesia Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Kabupaten Pasuruan
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Dusun Gununggangsir RT.01/RW. 06 Desa Gununggangsir, Kecamatan Beji, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur

sebagai ----- **Pemohon I;**

2. Nama : **Wahyudi, S.E**
Tempat, tanggal lahir : Pasuruan, 07 Januari 1971
Jabatan : Ketua Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan, Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Kabupaten Pasuruan
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Dusun Sengkan RT.003/RW.006 Desa Sukorejo, Kecamatan Sukorejo, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur

sebagai ----- **Pemohon II;**

3. Nama : **Rusdi Hartono, S.H**
Tempat, tanggal lahir : Pasuruan, 26 Juli 1970
Pekerjaan : Karyawan PT. Yamindo
Jabatan : Ketua Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Logam, Elektronik, dan Mesin, Serikat Pekerja Seluruh Indonesia pada PT. Yamindo, Kabupaten Pasuruan
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Dusun Kedung Bajul RT.002/RW.007 Desa Pekoren, Kecamatan Rembang, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur
sebagai ----- **Pemohon III;**

4. Nama : **Suherman**
Tempat, tanggal lahir : Pasuruan, 12 Juli 1974
Pekerjaan : Karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa
Jabatan : Ketua Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Rokok, Tembakau, Makanan dan Minumam, Serikat Pekerja Seluruh Indonesia pada PT. Tirta Sukses Perkasa, Kabupaten Pasuruan
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Dusun Jatianom RT.006/RW.007 Desa Karangjati, Kecamatan Pandaan, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur
sebagai ----- **Pemohon IV;**

5. Nama : **Edi Utomo**
Tempat, tanggal lahir : Pasuruan, 08 April 1981
Pekerjaan : Karyawan PT. Surya Sukmana Leather
Jabatan : Ketua Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Tekstil, Sandang, dan Kulit Serikat Pekerja Seluruh Indonesia pada PT. Surya Sukmana Leather, Kabupaten Pasuruan
Warga Negara : Indonesia

Alamat : Dusun Juri, RT. 003/RW. 006 Desa Tejowangi,
Kecamatan Purwosari, Kabupaten Pasuruan,
Jawa Timur

sebagai ----- **Pemohon V;**

6. Nama : **Basuki Widodo**
Tempat, tanggal lahir : Malang, 21 Mei 1974
Pekerjaan : Karyawan PT. Inkor Bola Pacific
Jabatan : Ketua Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja
Kimia, Energi, dan Pertambangan Serikat
Pekerja Seluruh Indonesia pada PT. Inkor Bola
Pacific, Kabupaten Pasuruan
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jalan Widodaren, RT. 006/RW. 002 Desa Slorok,
Kecamatan Kromengan, Kabupaten Malang,
Jawa Timur

sebagai ----- **Pemohon VI;**

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus bertanggal 25 Januari 2016 memberi kuasa kepada **Andika Henrawanto, S.H., Akhmad Soleh, S.H., Wiwid Tuhu Prasetyanto, S.H., Umar Faruk, S.H., Nur Hadi, S.H., Ikhwan Fahrojih, S.H.,** dan **Ali Akbar Tanjung, S.H.,** kesemuanya adalah Advokat dan Konsultan Hukum pada Kantor Hukum "**Handoyo & Partners**" yang beralamat di Jalan RA Kartini, Ruko BCA Blok D2, Kecamatan Pandaan, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur, yang bertindak untuk dan atas nama pemberi kuasa, baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama;

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

- [1.2] Membaca permohonan para Pemohon;
Mendengar keterangan para Pemohon;
Memeriksa bukti-bukti yang diajukan oleh Pemohon;

2. DUDUK PERKARA

- [2.1] Menimbang bahwa Pemohon mengajukan permohonan dengan surat

permohonan bertanggal 29 Januari 2016 yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Kepaniteraan Mahkamah) pada tanggal 25 Februari 2016 berdasarkan Akta Penerimaan Berkas Permohonan Nomor 28/PAN.MK/2016 dan dicatat dalam Buku Registrasi Perkara Konstitusi dengan Nomor 23/PUU-XIV/2016 pada tanggal 15 Maret 2016 yang telah diperbaiki dengan permohonan bertanggal 5 April 2016 dan diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 6 April 2016 yang menguraikan hal-hal sebagai berikut:

I. PENDAHULUAN

Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 telah meneguhkan dalam alinea empat yang menyatakan “.....Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu Pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap Bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa....dst ” ketentuan ini dapat dimaknai, Pemerintah Negara Indonesia mempunyai kewajiban melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dengan salah satu tujuannya yaitu untuk memajukan kesejahteraan umum dan mencapai masyarakat adil dan makmur. Pemerintah yang dalam hal ini sebagai pelaksana utama konstitusi dengan segala kewenangannya mempunyai peran yang sangat strategis untuk mengeluarkan kebijakan demi mewujudkan kehidupan rakyat yang merdeka, bersatu, berdaulat, adil dan makmur. Dalam hal ini juga ditegaskan dan dirinci kembali dalam batang tubuh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945) dalam pasal-pasal yang lebih sistematis dan lebih rigit, terutama menyangkut Bab X tentang Warga Negara dan Penduduk, serta Bab XI tentang Hak Asasi Manusia;

Amat disadari oleh para pendiri negara (*founding fathers*) bahwa industrialisasi merupakan salah satu yang dipandang mampu merubah kehidupan rakyat untuk hidup lebih baik dan akan menciptakan setiap warga negara yang menggantungkan kesejahteraannya dengan bekerja di pabrik-pabrik yaitu dengan cara mereka menawarkan keahlian dan tenaganya untuk dimanfaatkan guna mendapatkan upah untuk hidup, mereka inilah yang disebut dengan *buruh/pekerja*. Negara/Pemerintah, selaku pihak yang sejak awal membuka kran industrialisasi sebagai salah satu alternatif dalam rangka mencapai tujuan kehidupan berbangsa dan bernegara yang adil dan makmur, tentu harus mengambil peran agar tidak terjadi ketimpangan atau kesenjangan kesejahteraan antara pengusaha (pemilik

modal) dan pekerja dalam mencapai tujuan utama dalam pembangunan nasional, oleh karenanya mau tidak mau Negara/Pemerintah harus terlibat dan bertanggung jawab terhadap permasalahan perburuhan dengan menjamin agar pekerja/buruh dapat terlindungi hak-haknya sebagaimana yang telah diatur dan ditentukan dalam Undang-Undang dalam bingkai konstitusi sebagaimana telah diamanatkan dalam UUD 1945. Apabila kita tengok pada awal kemerdekaan, tepatnya pada tahun 1947, dua tahun setelah proklamasi kemerdekaan, pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 tentang Kecelakaan, yang merupakan produk hukum perburuhan pertama yang dibuat oleh bangsa Indonesia. Undang-Undang ini memberi sinyal baru perubahan penting dari kebijakan dasar perburuhan di Indonesia, dengan antara lain mencabut sistem Pasal 1601-1603 BW dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta yang lebih banyak mengacu kepada hubungan "privat/perdata" antara para pihak (buruh dan majikan) dengan nuansa liberal. Kemudian pada tahun 1948 dihasilkan dua Undang-Undang lain yaitu Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 tentang Kerja dan Undang-undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan, yang memuat banyak aspek perlindungan terhadap buruh. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 misalnya memuat larangan terhadap diskriminasi kerja; jam kerja yang 40 jam dalam seminggu; kewajiban pengusaha untuk menyediakan fasilitas perumahan bagi buruh/pekerja; termasuk sebuah pasal yang melarang mempekerjakan anak di bawah usia 14 tahun. Selain itu Undang-Undang ini juga menjamin hak perempuan buruh untuk mengambil cuti haid dua hari dalam sebulan, dan pembatasan kerja malam bagi perempuan. Adapun ketentuan kerja 40 jam seminggu merupakan bagian dari apa yang telah diupayakan dengan maksud tetap menjamin tingkat produktivitas pekerja dengan memberi kesempatan istirahat yang cukup;

Rangkaian Undang-Undang Perburuhan awal ini juga menegaskan bahwa sistem hukum perburuhan yang ingin dibangun adalah sistem hukum perburuhan yang melindungi (protektif) terhadap buruh/pekerja, sebagai pihak yang senantiasa akan berada pada posisi yang lemah dalam sebuah relasi hubungan kerja yang karenanya perlu di proteksi, namun demikian tetap proporsional. Dalam konteks inilah pemerintah perlu memainkan peran untuk menjamin perlindungan tersebut dengan secara aktif terlibat dalam isu perburuhan. Melalui Undang-Undang,

Pemerintah mengambil peran untuk menentukan batas dan lingkup dimana pemerintah harus mengambil peran utama dalam menjamin setiap pekerja/ buruh sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan;

Kebijakan legislasi yang protektif seperti ini terus berlangsung hingga disahkannya UU Ketenagakerjaan dan UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), yang jelas-jelas telah menghapuskan nuansa protektif dalam hukum perburuhan Indonesia, dan karenanya menjadikan undang-undang tersebut bertentangan dengan amanat UUD 1945. Bahwa UUD 1945 sudah memberikan dasar yang tegas bahwa kesejahteraan masyarakatlah yang menjadi prioritas dan cita-cita dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, sekaligus sebagai dasar konstitusional bagi Negara/Pemerintah dalam mewujudkan cita-cita dimaksud guna menjamin kehidupan anak-cucu kita di masa depan menjadi lebih baik. Namun ini sepertinya semakin sulit terlaksana karena sebuah tata kelola yang ideal dalam mengatur negara yang telah dibuat oleh pendiri negara ini, telah dirusak dan dikesampingkan oleh sebuah Undang-Undang yang secara nyata telah keluar dari pakem dasar sumber hukum yang telah ada (Pancasila dan UUD 1945);

Dengan adanya kewenangan uji materi yang dimiliki Mahkamah Konstitusi, hal tersebut telah memberikan secercah harapan bagi kaum pekerja/buruh dalam memperoleh hak konstitusionalnya kembali dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, dalam upaya mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Selanjutnya, para Pemohon berharap dalam permohonan uji materiil ini, Mahkamah Konstitusi sebagai Lembaga Negara yang berwenang untuk memeriksa, mengadili, menilai dan kemudian memutuskan, apakah suatu peraturan perundang-undangan isinya sesuai atau bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi derajatnya (UUD 1945), dapat memutuskan permohonan ini sebagaimana yang diharapkan Para Pemohon yaitu mengembalikan posisi, peran dan tanggung jawab Pemerintah/Negara terhadap permasalahan ketenagakerjaan;

II. KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI

1. Memperhatikan Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 24 ayat (2) yang menyatakan bahwa kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan di bawahnya ..., dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi.

2. Merujuk pada ketentuan Pasal 24C ayat (1) UUD 1945 *juncto* Pasal 10 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi ("UU MK"), bahwa salah satu kewenangan Mahkamah Konstitusi adalah melakukan pengujian undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar 1945 ("UUD 1945");

Pasal 24C ayat (1) UUD 1945 menyatakan, "*Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar,...*"

Pasal 10 ayat (1) huruf a UU MK, antara lain, menyatakan, "*Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final:*

a. menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, ..."

3. Bahwa dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi Pasal 1 Angka 3 huruf a dinyatakan bahwa : "*Permohonan adalah permintaan yang diajukan secara tertulis kepada Mahkamah Konstitusi mengenai pengujian undang-undang terhadap Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*";

4. Selain itu, 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 karena itu, setiap ketentuan Undang-Undang tidak boleh bertentangan dengan UUD 1945. Jika terdapat ketentuan dalam Undang-Undang yang bertentangan dengan UUD 1945, maka ketentuan tersebut dapat dimohonkan untuk diuji melalui mekanisme Pengujian Undang-Undang;

5. Dalam Pasal 9 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang dalam bunyinya "*Dalam hal suatu Undang-Undang diduga bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pengujiannya dilakukan oleh Mahkamah Konstitusi*" hal tersebut semakin menegaskan peran Mahkamah Konstitusi sebagai lembaga peradilan yang mempunyai

tugas, fungsi dan kewenangan yaitu salah satunya melakukan pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945;

6. Sementara dalam Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Pasal 29 ayat (1) huruf a menyatakan, "*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;*"

b. *memutus sengketa kewenangandst.*

maka dengan demikian semakin meneguhkan Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili Undang-Undang *a quo* yang diajukan para Pemohon pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final dan mengikat;

7. Berdasarkan uraian dan ketentuan pasal-pasal dalam Undang-Undang tersebut di atas, maka Mahkamah Konstitusi berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus permohonan pengujian materiil Undang-Undang *a quo* terhadap Undang-Undang Dasar 1945.

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

1. Bahwa dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi Pasal 1 ayat (3) huruf a menyatakan, "*Permohonan adalah permintaan yang diajukan secara tertulis kepada Mahkamah Konstitusi mengenai pengujian undang-undang terhadap Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*";

2. Sesuai Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, yang dimaksud Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang, yaitu:

a. perorangan warga negara Indonesia;

b. kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam undang-undang;

c. badan hukum publik atau privat; atau

d. lembaga negara.

3. Bahwa Pemohon dalam permohonan uji materi Undang-Undang terhadap UUD 1945 ini adalah perorangan warga negara Indonesia atau kelompok orang yang mempunyai kepentingan yang sama sebagaimana dimaksud dalam penjelasan Pasal 51 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi;
4. Bahwa para Pemohon untuk dapat dinyatakan mempunyai kedudukan hukum (*legal standing*) dalam mengajukan uji materi Undang-Undang terhadap UUD 1945, para Pemohon harus memenuhi dua syarat, yang pertama yaitu Para Pemohon harus memenuhi kualifikasi sebagai Pemohon sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, dan syarat kedua yaitu adanya kerugian konstitusional para Pemohon atas berlakunya Undang-Undang yang diuji;
5. Bahwa kedudukan hukum (*legal standing*) Pemohon juga merujuk pada yurisprudensi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005 tanggal 31 Mei 2005, Putusan Nomor 11/PUU-V/2007 tanggal 20 September 2007 dan putusan-putusan berikutnya, yang mana memberikan penafsiran Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 terkait dengan hak konstitusional yang dimaksud sebagaimana dijelaskan dalam yurisprudensi harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
 - a. adanya hak konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
 - b. bahwa hak konstitusional Pemohon tersebut dianggap oleh Pemohon telah dirugikan oleh suatu Undang-Undang yang diuji;
 - c. bahwa kerugian konstitusional pemohon yang dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
 - d. adanya hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian dan berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan untuk diuji;
 - e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi;
6. Bahwa para Pemohon dalam hal ini merupakan aktivis dan pimpinan/pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang mempunyai tugas, fungsi dan

tanggung jawab dalam upaya memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh dan kesejahteraan anggota pada khususnya serta pekerja/buruh lain pada umumnya dan oleh karenanya apabila dikaitkan dengan aturan/ketentuan yang ada para Pemohon mempunyai kedudukan hukum (*legal standing*) dalam permohonan uji materi Undang-Undang *a quo*, sebagaimana ditegaskan dalam UUD 1945, yaitu Pasal 28 menyatakan, "*Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang*" dan Pasal 28E ayat (3) menyatakan, "*Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat*".

7. Bahwa para Pemohon dalam hal ini masih dalam usia produktif sebagai tenaga kerja yang mana dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 2 yang menyatakan "*Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat*", dengan usia produktif para Pemohon, maka para Pemohon masih berpotensi untuk menjalin hubungan kerja dan melakukan pekerjaan, oleh karenanya setidaknya-tidaknnya dengan tetap berlakunya Undang-Undang yang diuji bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan terjadi yang dapat merugikan hak konstitusional para Pemohon, sebagaimana ditegaskan dalam UUD 1945, yaitu Pasal 28A menyatakan, "*Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya*";
8. Bahwa **Pemohon III** adalah karyawan PT. Karyawan PT. Yamindo, beralamat Jalan Raya Surabaya-Malang Km. 45 Desa Sumberejo, Kecamatan Pandaan, Kabupaten Pasuruan; **Pemohon IV** merupakan Karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa, beralamat Jalan Raya Surabaya-Malang Km. 53 Desa Lemahbang, Kecamatan Sukorejo, Kabupaten Pasuruan; **Pemohon V** merupakan Karyawan PT. Surya Sukmana Leather, yang beralamat Jalan Raya Purwosari KM.1,4 Dusun Puntir Desa Martopuro Kecamatan Purwosari, Kabupaten Pasuruan; dan **Pemohon VI** merupakan Karyawan PT. Inkor Bola Pacific, dalam hal ini juga menjabat sebagai Ketua PUK SPKEP.SPSI PT. Inkor Bola Pacific, beralamat Jalan Raya Surabaya-Malang KM. 52-53 Desa Ngadimulyo, Kecamatan Sukorejo, Kabupaten

Pasuruan dalam hal ini masih berstatus sebagai pekerja yang mana dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 3 yang mempunyai definisi "*Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain* ", dan oleh karenanya kerugian konstitusional Pemohon yang bersifat spesifik (khusus) atau setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi, adanya sebab akibat (*causal verband*) dan adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian konstitusional yang didalilkan tidak akan lagi terjadi, sebagaimana ditegaskan dalam UUD 1945, yaitu Pasal 28D ayat (1) menyatakan, "*Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum*";

9. Bahwa dengan mengajukan uji materi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menjadi bagian dari upaya memperjuangkan hak para Pemohon secara kolektif dalam rangka meningkatkan taraf hidup bersama yang lebih baik, sebagaimana diamanatkan dalam UUD 1945, Pasal 28C ayat (2) menyatakan, "*Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa dan Negaranya*" dengan demikian maka para Pemohon mempunyai hak konstitusional yang diberikan UUD 1945, dan oleh karenanya mempunyai kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan uji materi Undang-Undang *a quo* terhadap UUD 1945 yang potensial merugikan;
10. Bahwa berdasarkan uraian dan penjelasan di atas, maka para Pemohon dengan senyatanya benar-benar memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) mengajukan permohonan uji materi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Pasal 1 angka 2, menyatakan, "*Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama*" mengenai frase "*ketentuan peraturan perundang-undangan*" terhadap UUD 1945;

11. Bahwa para Pemohon dalam permohonan uji materi Undang-Undang *a quo* terhadap UUD 1945 sebagaimana diatur dalam 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, Pasal 51 ayat (3) huruf b, menganggap materi muatan dalam ayat, pasal, dan/atau bagian Undang-Undang *a quo* bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945.

IV. ALASAN-ALASAN HUKUM MENGAJUKAN PERMOHONAN HAK UJI MATERI UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM PASAL 1 ANGKA 2, MENGENAI FRASE “KETENTUAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN” TERHADAP UNDANG-UNDANG DASAR NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 1945

A. Para Pemohon Berhak Atas Pengakuan, Jaminan, Perlindungan, Dan Kepastian Hukum Yang Adil Dalam Negara Hukum

1. Bahwa sejak dilakukannya perubahan terhadap Undang-Undang Dasar 1945, telah terjadi perubahan yang mendasar dalam sistem ketatanegaraan Republik Indonesia. Perubahan pokok dilakukan pada diakuinya hak-hak asasi manusia, termasuk adanya kesamaan di dalam hukum dan pemerintahan, hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil;
2. Bahwa negara Republik Indonesia, sesuai dengan Pasal 1 ayat (3) UUD 1945 adalah negara hukum, yang artinya dimana hukum harus menjadi panglima dalam upaya mewujudkan cita-cita luhur kemerdekaan Indonesia dalam mencapai masyarakat yang merdeka, bersatu, berdaulat, adil dan makmur, dan bukan sebaliknya hukum dipakai sebagai tempat berlindung bagi sebagian kelompok/golongan masyarakat untuk menghindar dari kewajibannya yang dalam permohonan ini yaitul membayar hak normatif pekerja/buruh atau yang lebih ekstrim, hukum hanya dipakai untuk menghukum / mengadili masyarakat yang bersalah saja;
3. Bahwa secara yuridis UUD 1945 memberikan jaminan semua warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan sebagaimana ditegaskan

Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 menyatakan, *“Segala warga negara bersamaan kedudukannya didalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya”*;

4. Bahwa pasca amandemen UUD 1945 secara yuridis semakin menguatkan dan meneguhkan adanya jaminan yang sangat kuat bagi pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia. Pasal 28D ayat (1) menyediakan instrumen berupa hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum, di mana dinyatakan; *” Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”*.
5. Norma konstitusi di atas mencerminkan prinsip-prinsip hak asasi manusia yang berlaku bagi seluruh manusia secara universal, dan dalam kualifikasi yang sama, setiap manusia, termasuk di dalamnya para Pemohon. Namun pada kenyataannya, Undang-Undang tentang hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum tidak ada yang secara khusus menegaskan, karena pada kenyataannya seseorang untuk mendapatkan hak-haknya sebagaimana yang telah ditentukan dan diatur oleh Undang-Undang, pekerja/buruh dan para Pemohon masih harus terlebih dahulu melakukan langkah hukum dengan mengajukan gugatan perdata kepada Pengadilan Hubungan Industrial, dengan demikian patut dipertanyakan dimana letak kepastian hukum yang adil bagi pekerja/buruh;
6. Pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil sebagaimana dimaksud di atas juga mencakup pengakuan, jaminan, dan perlindungan atas asas-asas hukum yang berlaku universal. Salah satu asas hukum yang diakui eksistensinya dalam sistem hukum Indonesia adalah adanya hukum publik dimana hukum yang mengatur hubungan antara negara dengan masyarakatnya, dan bukan hubungan antara orang bersalah dengan korban, dan juga bukan hubungan antara yang dirugikan dengan yang merugikan sebagaimana dalam Hukum Perdata, namun hubungan itu ialah antara orang yang bersalah dengan Pemerintah yang bertugas menjamin kepentingan umum atau kepentingan masyarakat sebagaimana ditegaskan dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28I

ayat (4) menyatakan, *“Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah”*;

B. Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menimbulkan ketidakpastian hukum dan tidak memberikan kejelasan yang pasti karena terdapat frase *“ketentuan peraturan perundang-undangan”* yang dapat ditafsirkan secara bebas dalam pelaksanaannya, dengan demikian telah bertentangan dengan UUD 1945, Pasal 1 ayat (3) dan Pasal 28D ayat (1)

7. Bahwa pada tanggal 14 Januari 2004 Presiden Republik Indonesia Megawati Soekarnoputri telah mengesahkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan pada hari dan tanggal itu pula Undang-Undang *a quo* diundangkan di Jakarta oleh Sekretaris Negara yakni yaitu Bambang Kesowo dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 2;

8. Bahwa apabila kita simak berkenaan dengan sejarah munculnya Undang-Undang Perburuhan, maka saat itu dapat dipahami sebagai langkah dengan maksud dan tujuan untuk melindungi segenap Bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia yang salah satunya pekerja/buruh, dan untuk memajukan kesejahteraan umum, hal itu sebagai upaya mengimplementasikan apa yang terkandung dalam nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945, yang diantaranya, adalah *“Untuk mewujudkan negara yang merdeka, bersatu, berdaulat, adil dan makmur”*, *“Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*, *“Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan”* dan lain sebagainya, hal tersebut dikarenakan KUHPer (Burgerlijk Wetboek/BW) sebagai peninggalan pemerintah kolonial (Belanda) yang dipakai saat itu, pasal-pasal yang mengatur hubungan kerja dalam KUHPer (Burgerlijk Wetboek/BW) dinilai tidak sejalan dengan falsafah dan nilai-nilai luhur Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, serta terlalu liberal dan tidak adanya perlindungan dan jaminan bagi pekerja/buruh untuk mendapatkan hak-haknya dalam relasi hubungan kerja dengan pengusaha;

9. Bahwa dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta dinyatakan dicabut dan tidak berlaku lagi. Adapun perbedaan mendasar antara Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dengan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964, dapat dijelaskan sebagai berikut:
- a. Perselisihan hubungan industrial sesuai UU Nomor 2 Tahun 2004, terdiri dari 4 (empat) jenis perselisihan meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan, sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 1 angka 1 yang selengkapannya *“Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”*. Sedangkan sesuai UU Nomor 22 Tahun 1957 dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 terdapat 2 (dua) jenis perselisihan meliputi perselisihan hubungan kerja (PHK) dan perselisihan syarat-syarat kerja atau keadaan perburuhan (kepentingan), sebagaimana ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Pasal 1 ayat (1) huruf c yang selengkapannya *“perselisihan perburuhan, ialah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan”*;
 - b. Bahwa mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yaitu melalui Pengadilan Hubungan Industrial dengan menggunakan Hukum Acara Perdata. Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun

1964 mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan yaitu melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah/Pusat (P4D/P4P) dan tidak menggunakan mekanisme pembuktian secara formal;

Bahwa dengan adanya perbedaan jenis dan jumlah perselisihan sebagaimana diuraikan di atas, dan seiring perkembangan jaman dan tingginya kesadaran pekerja/buruh berorganisasi, maka terkait keberadaan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan, para Pemohon menganggap masih relevan dan dirasa telah sesuai kebutuhan karena potensial terjadi. Namun dengan adanya perselisihan hak dengan definisinya yang sama halnya dengan pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, hal tersebut tentu tidak sejalan dengan upaya penegakan hukum peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan, karena telah mengaburkan pelanggaran hukum itu sendiri. Bahwa dengan adanya mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang menggunakan hukum acara perdata sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, hal tersebut tidak sejalan dengan nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945 dan pada akhirnya relasi hubungan kerja dibangun berdasarkan hukum "privat" dan artinya telah kembali lagi ke jaman penjajahan/kolonial dengan KUHPer yang dipakai;

10. Bahwa perselisihan hak diperkenalkan kali pertama dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 22 yang selengkapnyanya berbunyi "*Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan*" dengan melihat isi ketentuan tersebut telah diberlakukan adanya 2 (dua) norma baru dalam hubungan kerja tentang perselisihan hubungan industrial yaitu perselisihan hak dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Adapun definisi perselisihan hak telah ditegaskan, dijelaskan dan diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan

Hubungan Industrial, Pasal 1 angka 2 yang selengkapnya “*Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama*”. Dengan adanya definisi demikian, utamanya mengenai adanya frase “**ketentuan peraturan perundang-undangan**” tentu akan menimbulkan pertanyaan, lalu apa gunanya ketentuan peraturan perundang-undangan dalam hal ini peraturan perUndang-Undang Ketenagakerjaan dibuat, kalo pada akhirnya hanya untuk diperselisihkan atau dipertentangkan dengan memberi kebebasan menafsirkan kepada pihak-pihak yaitu pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah itu sendiri, lantas apa tugas, peran, fungsi dan tanggung-jawab Pemerintah/Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan selaku pembuat, pelaksana dan pengawas peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan?

11. Bahwa Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 1 angka 2, tentang definisi **perselisihan hak** pengertiannya dapat diuraikan sebagai berikut:

- Timbulnya perselisihan karena tidak dipenuhinya hak, adapun hak pekerja/buruh adalah kewajiban pengusaha, sedangkan hak pengusaha adalah kewajiban pekerja/buruh, penyebab tidak dipenuhinya hak dikarenakan oleh salah satu pihak baik pengusaha atau pekerja/buruh tidak melaksanakan kewajibannya, hal tersebut apabila dilihat dari sudut pandang yang seharusnya melaksanakan kewajiban, baik kewajiban pengusaha kepada pekerja/buruh atau sebaliknya, hal tersebut dapat dimaknai pula dengan, pihak yang mempunyai kewajiban telah mengabaikan/melalaikan kewajibannya atau sama halnya telah melanggar peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Dengan demikian pengertian perselisihan hak, disebabkan oleh persoalan hak dan kewajiban dalam hubungan kerja, jika dilihat dari perspektif pihak yang seharusnya menerima hak, oleh karena hak dan kewajiban dalam hubungan kerja telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku “hukum publik”, maka seharusnya hak dan kewajiban dalam hubungan kerja, harus dilihat dari perspektif yang melaksanakan

kewajiban, oleh karenanya bagi para pihak yang tidak melaksanakannya dapat dikategorikan telah melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan pendekatan pelaksanaannya sudah barang tentu dengan melakukan pengawasan dan penegakan hukum, dan disinilah menunjukkan ketidak-konsistenan Pemerintah dalam melindungi hak-hak pekerja/buruh, karena mengedepankan penyelesaian permasalahan hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja dengan menggunakan hukum “perdata atau privat” dan bukan dengan upaya “*law enforcement*”;

- Penyebab tidak dipenuhinya hak karena perbedaan pelaksanaan atau penafsiran, apabila dikaitkan dengan penjelasan tersebut di atas maka dapat dimaknai pula adanya perselisihan karena salah satu pihak tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana yang telah diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan alasan adanya perbedaan penafsiran, dalam hal ini dapat pula disimpulkan bahwa semua peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dalam pelaksanaannya dapat dilanggar dengan dalih beda penafsiran, dan dengan ketentuan tersebut dapat dipastikan pengusaha yang paling diuntungkan dan banyak melakukan pelanggaran dengan memanfaatkan adanya ketentuan perselisihan hak dimana terdapat frase “ketentuan peraturan perundang-undangan” yang bisa bebas ditafsirkan yaitu dengan memberikan hak-hak normatif pekerja/buruh, atau melaksanakan kewajibannya dengan seenaknya dan sesukanya karena tidak ada konsekuensi dengan penerapan hukum pidana, dengan kata lain karena penyimpangan/pelanggaran terhadap kewajiban tersebut mekanisme penyelesaiannya menggunakan hukum perdata;
- Adapun objek yang bisa ditafsirkan secara bebas dengan tidak ada batasan meliputi ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama, namun demikian sangat ironis ketika ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang notabene merupakan produk Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) termasuk dalam ketentuan yang bisa ditafsirkan secara bebas, hal

tersebut tentu berdampak pada tidak bernilainya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang telah dibuat, karena keberadaannya dibuat untuk “dilanggar”. Bahwa dengan adanya definisi Perselisihan Hak, dimana terdapat frase “ketentuan peraturan perundang-undangan” yang sudah dibuat tidak sejalan dengan fungsi hukum itu sendiri yaitu suatu sistem yang dibuat untuk membatasi tingkah laku individu-individu dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara serta agar masyarakat dapat mengetahui atau membedakan antara hak dan kewajiban, dan sekaligus sebagai aspek terpenting dalam pelaksanaan atas rangkaian kekuasaan Pemerintah, untuk mengatur tata kelola pemerintahan yang baik dalam upaya menjaga keamanan dan ketertiban, dan juga mempunyai tugas untuk menjamin adanya kepastian hukum dalam masyarakat;

- Hak pekerja/buruh dan pengusaha adalah hak yang sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, adapun ketentuan yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan dapat diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama adapun dalam kondisi hubungan kerja normal/tidak terjadi perselisihan, hak pekerja/buruh atau kewajiban pengusaha diantaranya diatur dalam UU 13/2003, Pasal 79 ayat (2), Pasal 88 ayat (3), Pasal 93 ayat (2), ayat (3), ayat (4), sedangkan hak pengusaha atau kewajiban pekerja/buruh dalam kondisi hubungan kerja normal/tidak terjadi perselisihan, diatur dalam UU 13/2003, Pasal 77 ayat 2 huruf a atau huruf b. Berdasarkan uraian dan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa keberadaan definisi perselisihan hak telah merugikan pekerja/buruh dan menguntungkan pengusaha, karena kewajiban pengusaha yang sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dapat dipertentangkan atau diperselisihkan, bahkan patut diduga adanya ketentuan perselisihan hak sengaja dibuat berdasarkan “pesanan dan kebutuhan” pengusaha;

Adapun keberadaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang notabene merupakan hukum “**publik**” yang sekaligus sebagai hukum “**materiil**” dan hukum

“formil” Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka seharusnya dalam hal penafsiran dan pelaksanaannya menjadi tanggung-jawab Pemerintah/ Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagai pelaksana utama konstitusi dan sekaligus sebagai salah satu aparat penegak hukum Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan bukan malah sebaliknya dalam pelaksanaannya maupun penafsirannya diserahkan sepenuhnya kepada pihak pekerja/buruh dan pengusaha, karena kalau demikian artinya bahwa keberadaan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya dibuat dan diundangkan hanya untuk dilanggar, diperselisihkan atau dipertentangkan dengan alasan/dalih karena adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran, maka adanya perselisihan hak dimana terdapat frase “ketentuan peraturan perundang-undangan” yang mana ketentuan peraturan perundang-undangan dapat ditafsirkan sekenanya dalam Undang-Undang *a quo* harus dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 Pasal 28D ayat (1) yang menyatakan, “*Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum*”. Oleh karenanya juga harus dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;

12. Berdasarkan penjelasan di atas apabila dikaitkan dengan perselisihan hak, maka sesungguhnya pihak yang paling diuntungkan dan berpotensi melakukan pelanggaran dengan alasan/dalih karena adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran adalah pihak pengusaha, mengingat dalam hubungan kerja kewajiban pekerja/buruh yang merupakan hak pengusaha sebagaimana diatur dalam UU 13/2003, Pasal 77 ayat (2) huruf a atau huruf b dalam hal waktu melakukan kewajiban bekerja yaitu 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, sedangkan kewajiban pengusaha yang merupakan hak pekerja/buruh diantaranya diatur dalam UU 13/2003, Pasal 79 ayat (2), Pasal 88 ayat (3), Pasal 93 ayat (2), ayat (3), ayat (4). Dengan demikian keberadaan perselisihan hak yang merupakan kamufase atau bentuk lain dari pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, keberadaannya patut diduga sebagai upaya untuk melindungi kepentingan

pihak pengusaha/pemilik modal dan sekaligus sebagai upaya mengaburkan peran dan tanggung jawab Pemerintah/Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan untuk melaksanakan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Oleh karenanya perselisihan hak dalam Undang-Undang *a quo* menimbulkan tidak adanya jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta tidak memberikan kejelasan yang pasti, apakah dengan tidak dipenuhinya hak-hak pekerja/buruh oleh pengusaha termasuk perselisihan hak atau pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;

13. Bahwa setelah dicermati dengan seksama tentang definisi Perselisihan Hak dimana terdapat frase “ketentuan peraturan perundang-undangan“, hal tersebut nyata-nyata identik dan sekaligus sebagai “kemasan“ yang sengaja disiapkan untuk membungkus adanya pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, hal tersebut menimbulkan ketidakpastian terhadap langkah hukum yang dapat ditempuh yaitu melaporkan karena pelanggaran Undang-Undang kepada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan atau dengan mengajukan gugatan perdata/memperselisihkan, dan oleh karenanya keberadaan perselisihan hak telah menimbulkan kerancuan dan pertentangan aturan, sehingga tidak memberikan suatu kepastian hukum yang adil. Adapun proses penyelesaian perselisihan hak dengan cara mengajukan gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial dengan menggunakan Hukum Acara Perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, hal tersebut tentu dapat dimaknai setiap pekerja/buruh harus mampu dan bisa beracara untuk memperjuangkan hak-hak normatifnya, tatkala pengusaha tidak melaksanakan kewajiban dengan dalih beda penafsiran dan oleh karenanya menjadi pilihan bagi pekerja/buruh untuk mengajukan atau tidak mengajukan gugatan kepada pengusaha yang menimbulkan kerugian karena perbuatan melanggar hukum yang dilakukan. Dengan adanya Perselisihan Hak yang sengaja di “desain“ sebagai hukum formil penyelesaian pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, secara tidak langsung telah memberi pilihan, peluang dan kesempatan bagi pengusaha untuk melakukan pelanggaran

peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yaitu salah satunya tidak memberikan hak-hak normatif pekerja/buruh, karena dengan mekanisme yang digunakan bagi mereka yang dirugikan akibat adanya pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yaitu secara tidak langsung telah mewajibkan dan memaksa pekerja/buruh untuk mengedepankan penyelesaian dengan cara mengajukan gugatan perdata di Pengadilan Hubungan Industrial, maka dengan demikian pelanggaran yang dilakukan menjadi minim risiko bagi pengusaha, lain halnya ketika Pemerintah konsisten dan komitmen melaksanakan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan karena sanksi pidana penjara/pidana kurungan telah menunggu, sebagaimana yang telah Pemerintah/Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan lakukan sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Sungguh ironis dan memprihatinkan bahwa ternyata keberadaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang didalamnya terdapat Perselisihan Hak dimana terdapat frase “ketentuan peraturan perundang-undangan” yang menyatakan peraturan perundang-undangan dapat bebas untuk ditafsirkan, dapat diduga merupakan buah pikiran dari oknum-oknum Pemerintah, DPR dan Pengusaha yang telah menggadaikan amanah dan intelektualnya demi mementingkan kepentingan pribadi maupun golongannya;

14. Bahwa keberadaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang notabene merupakan hukum “publik” yang sekaligus sebagai hukum “materiiil” Undang-Undang Ketenagakerjaan yang di dalamnya terdapat potensi adanya pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, maka idealnya dalam rangka mewujudkan pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha, pemerintah wajib melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan bukan justru sebaliknya memberikan ketentuan/aturan penyelesaian yang berpotensi dan

memberikan celah untuk melakukan pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku yaitu dengan membuat dan memberlakukan norma baru yaitu perselisihan hak. Dengan uraian di atas sebenarnya sudah sangat nampak jelas bahwa keberadaan perselisihan hak sengaja dibuat dan diperkenalkan sebagai norma baru dengan maksud dan tujuan untuk memberi peluang, ruang dan kesempatan kepada pengusaha untuk melakukan pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan atau setidaknya mengurangi kualitas dan resiko terhadap tidak dilaksanakannya kewajiban pengusaha untuk memberikan hak-hak normatif pekerja/buruh, sehingga berdampak pada hilangnya jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil bagi pekerja/buruh untuk mendapatkan hak-hak normatifnya.

15. Bahwa apabila benar, dengan adanya pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang terjadi, tetapi mekanisme penyelesaiannya melalui perselisihan hak yang dalam proses persidangannya menggunakan hukum acara perdata maka hal tersebut menjadi rancu dan membingungkan karena dengan adanya pelanggaran hukum/peraturan perundang-undangan yang berlaku, bukankah penyelesaiannya dengan upaya penegakan hukum, bukan sebaliknya yaitu dengan cara dirundingkan terlebih dahulu antara pihak pekerja/buruh dengan pengusaha dalam perundingan bipartite ataupun tripartite dengan melibatkan mediator yang kemudian diselesaikan dengan saling menggugat didalam persidangan sebagaimana mekanisme perselisihan hak yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai hukum "formil". Tentu hal tersebut semakin menunjukkan adanya ketidak-sesuaian dan ketidak-sinkronan dalam Undan-Undang *a quo* dengan prinsip-prinsip penegakan hukum dalam negara hukum;

- C. Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang mana terdapat frase "ketentuan peraturan perundang-undangan" menimbulkan ketidakpastian terhadap hak para Pemohon terhadap pekerjaan dan penghidupan yang layak serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan

kerja, sehingga bertentangan dengan UUD 1945, Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2)

16. Bahwa tujuan hukum mempunyai sifat universal seperti ketertiban, ketenteraman, kedamaian, kesejahteraan dan kebahagiaan dalam tata kehidupan bermasyarakat. Dengan adanya tujuan hukum tersebut dan dalam upaya menciptakan pembangunan nasional yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

17. Bahwa dengan demikian, maka segala bentuk peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang tidak sejalan (kontra produktif) atau yang dapat menimbulkan suatu kondisi yang berakibat pada tidak dapat dipenuhinya hak-hak warga negara sebagaimana tertuang dan diatur dalam UUD 1945, harus dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan oleh karenanya tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;

18. Bahwa memperhatikan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, Pasal 5 menyatakan *“Dalam membentuk Peraturan Perundang-undangan harus dilakukan berdasarkan pada asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang baik, yang meliputi: a. kejelasan tujuan; b. kelembagaan atau pejabat pembentuk yang tepat; c. kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan; d. dapat dilaksanakan; e. kedayagunaan dan kehasilgunaan; f. kejelasan rumusan; dan g. keterbukaan.”*

Adapun Pasal 6 ayat (1) menyatakan, *“Materi muatan Peraturan Perundang-undangan harus mencerminkan asas: a. pengayoman; b.kemanusiaan; c.kebangsaan; d.kekeluargaan; e. kenusantaraan; f. bhinneka tunggal ika; g. keadilan; h. kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan; i. ketertiban dan kepastian hukum; dan/atau j. keseimbangan, keserasian, dan keselarasan”*

Bahwa oleh karena dalam pasal atau muatan Undang-Undang yang dimohonkan diuji dalam perkara a quo ternyata juga tidak sejalan, tidak sesuai dan tidak berdasarkan asas Pembentukan Peraturan Perundang-

undangan yang baik serta materi muatannya juga tidak mencerminkan asas yang diantaranya asas pengayoman, asas kemanusiaan, asas keadilan, asas ketertiban dan kepastian hukum, dan lain-lain dan karenanya harus dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945;

19. Bahwa oleh karena Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Pasal 1 angka 2, telah mengaburkan kewajiban pengusaha kepada pekerja/buruh dan mengaburkan kewajiban pemerintah/pegawai pengawas ketenagakerjaan untuk melakukan pengawasan dan penegakan hukum peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sehingga ketentuan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 tidak dapat diwujudkan dan hak-hak normatif pekerja/buruh tidak dapat terpenuhi, maka Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Pasal 1 angka 2, sudah selayaknya dinyatakan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 dan oleh karenanya tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;

D. Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Dimana Terdapat Frase "Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan" Hal tersebut Selalu Dijadikan Alasan Dan Mengaburkan Kewajiban Dan Tanggung Jawab Pemerintah/Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dalam Melaksanakan Pengawasan Dan Penegakan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan

20. Bahwa dengan memperhatikan UUD 1945, Pasal 1 ayat (3) menyatakan, "*Negara Indonesia adalah Negara hukum*" dengan begitu sudah seharusnya prinsip-prinsip negara hukum harus dijunjung tinggi oleh segenap komponen bangsa, lebih-lebih Pemerintah selaku pelaksana utama konstitusi. Dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dibuat Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat sebagai hukum "publik" tentu kehadirannya menjadi tanggung jawab Pemerintah selaku pihak eksekutif dalam hal kejelasan tujuan, kelembagaan/pejabat pelaksana dan pembentuk, dapat dilaksanakan, kedayagunaan dan kehasilgunaan, kejelasan rumusan dan lain sebagainya. Dengan adanya perselisihan hak

yang terdapat frase “ketentuan peraturan perundang-perundangan” sengaja dikedepankan sebagai mekanisme penyelesaian terkait tidak dipenuhinya hak-hak pekerja/buruh atau dengan kata lain pelanggaran hukum sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, hal tersebut telah merusak prinsip-prinsip dasar negara hukum, dimana hukum yang telah dibuat seharusnya untuk ditaati dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, bagi yang melanggar pendekatannya dengan penegakan hukum, adapun penafsiran dan pelaksanaannya menjadi tanggung-jawab Pemerintah, dan bukan sebaliknya keberadaan Undang-Undang untuk dipertentangkan dan diperselisihkan dengan dasar kebebasan menafsirkan, dengan demikian lantas dimana peran Pemerintah dalam negara hukum?, sebagai pihak yang menegakkan hukum atau hanya sebagai “wasit”, atau bahkan hanya sebagai “penonton”. Menurut para Pemohon tentu tidak berlebihan dengan adanya perselisihan hak dimana terdapat frase “ketentuan peraturan perundang-undangan”, bila keberadaannya dianggap sebagai sebuah upaya “pembodohan” pada masyarakat khususnya para pekerja/buruh karena disatu sisi seolah-olah hak-haknya dilindungi, tapi di lain sisi Pemerintah memberi peluang dan celah kepada pengusaha untuk tidak melaksanakan kewajibannya dan hal tersebut semakin meneguhkan dan sekaligus menjawab tentang adanya anggapan sebagian besar masyarakat bahwa “hukum tajam ke bawah (pekerja/buruh) dan tumpul ke atas (pengusaha/pemilik modal)” dan yang lebih ironis dengan munculnya anggapan masyarakat dimana hukum/Undang-Undang bisa dibuat sesuai “pesanan” berdasarkan selera pemesan;

21. Bahwa dalam pembentukan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pertimbangannya telah menjelaskan secara rinci dan detail maksud, niat dan tujuan dari pembentukan Undang-Undang *a quo* yang mempunyai cita-cita begitu agung, luhur dan mulia yang selengkapnyanya berbunyi sebagai berikut:

a. bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang

- sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan UUD 1945;
- b. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan;
 - c. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan;
 - d. bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;
 - e. bahwa beberapa Undang-Undang di bidang ketenagakerjaan dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan, oleh karena itu perlu dicabut dan/atau ditarik kembali;
 - f. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana tersebut pada huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, dan huruf e perlu membentuk Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan;

Dengan demikian Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dihasilkan Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) sepatutnya mampu mencerminkan dan mewujudkan dasar pertimbangan pembentukannya, yang sekaligus mampu melindungi dan menjamin bahwa setiap pekerja/buruh yang memasuki dunia kerja atau pada saat menjalin hubungan kerja, hak-hak normatif pekerja/buruh dapat dipastikan atau dijamin diperoleh demi mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, sekaligus mewujudkan cita-cita luhur Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia, tanggal 17 Agustus 1945;

22. Bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 102 ayat (1) menyatakan *“Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan*

penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan “. Dengan memperhatikan isi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 134 menyatakan, *“Dalam mewujudkan pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha, pemerintah wajib melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan”* maka apabila dikaitkan dengan adanya Perselisihan Hak dengan definisi sebagaimana dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 1 angka 2 yang selengkapnya *“Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.”* dengan memperhatikan isi dari ketentuan sebagaimana disampaikan di atas, maka dapat disimpulkan ketentuan yang ada telah menimbulkan saling bertentangan antara pasal satu dengan pasal yang lainnya, setidaknya mengenai tata cara penyelesaian terkait tidak dipenuhinya hak-hak pekerja/buruh dan siapa pihak yang mempunyai fungsi, tugas dan tanggung jawab mewujudkan pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha, karena seharusnya Pemerintah dalam hal ini harus mengambil tanggung jawab dan tampil terdepan untuk menafsirkan maksud, tujuan dan pelaksanaan Undang-Undang yang telah dibuatnya, dan sekaligus melaksanakan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;

23. Bahwa sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, untuk pelaporan permasalahan ketenagakerjaan yang dialami pekerja/buruh pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota setempat berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan peraturan pelaksanaannya, terdapat 2 (dua) cara pelaporan dan 2 (dua) tempat penyelesaian pelaporan yaitu:

1) Untuk cara pelaporan/pengaduan dugaan pelanggaran peraturan perUndang-Undang ketenagakerjaan, pekerja/buruh yang hak-hak

normatifnya tidak diberikan pengusaha atau adanya pelanggaran/ penyimpangan terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya, pekerja/buruh cukup melaporkan apa yang dialami dengan membuat kronologis kejadian, yang selanjutnya Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan datang ke Perusahaan guna melakukan pemeriksaan dimana pekerja/buruh bekerja, dengan terlebih dahulu berkoordinasi dengan serikat pekerja/buruh (apabila ada). Adapun bidang yang menangani laporan/pengaduan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota setempat terkait dugaan pelanggaran/ penyimpangan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yaitu bidang Pengawasan Ketenagakerjaan;

- 2) Untuk cara pelaporan terkait perselisihan syarat-syarat kerja (kepentingan) dan pemutusan hubungan kerja, pekerja/buruh melaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota setempat dengan melampirkan hasil perundingan bipartite, kemudian dilakukan proses sidang mediasi yang dilakukan oleh Mediator dan apabila tidak ada titik temu maka akan dikeluarkan anjuran. Adapun bidang yang menangani laporan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota terkait perselisihan syarat-syarat kerja (kepentingan) dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yaitu bidang Hubungan Industrial dan Syarat-Syarat Kerja;

Dengan adanya penjelasan mekanisme laporan dan bidang tugas yang berwenang menyelesaikan laporan sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang terdahulu (UU 22/1957 dan UU 12/1964) di atas, sudah sangat jelas, tepat dan tegas peran Pemerintah dalam urusan Ketenagakerjaan, yaitu mana yang masuk ranah pengawasan dan penegakan hukum, dan mana yang masuk ranah perselisihan perburuhan (syarat-syarat kerja/pemutusan hubungan kerja) yang penyelesaiannya masih perlu pendalaman, penelitian dan kajian serta masih dimungkinkan dicarikan jalan keluar terbaik dengan mengedepankan musyawarah untuk mufakat, dengan memperhatikan nilai-nilai luhur hubungan industrial Pancasila;

24. Bahwa sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, untuk pelaporan permasalahan ketenagakerjaan yang dialami pekerja/buruh pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota setempat, semua laporan termasuk tidak dipenuhinya hak-hak pekerja/buruh yang notabene pelanggaran peraturan perUndang-Undangan ketenagakerjaan yang dalam hal ini diistilahkan Perselisihan Hak, ataupun perselisihan lainnya yaitu perselisihan kepentingan (syarat-syarat kerja), perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan, dan oleh karena semua laporan permasalahan ketenagakerjaan diselesaikan oleh bidang Hubungan Industrial dan Jamsostek (aturan baru), maka semua laporan harus dilampiri hasil perundingan bipartite dan selanjutnya dilakukan sidang mediasi (perundingan tripartite) untuk mencari titik temu, apabila tidak berhasil mendamaikan para pihak, kemudian mediator membuat anjuran. Apabila perselisihan hak dimaknai juga sebagai pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan, dan mekanisme penyelesaiannya melalui tahapan mediasi yang dilakukan oleh mediator dengan hasil akhirnya berupa anjuran yang menurut sifatnya tidak mengikat dan hanya sebatas saran dan masukan penyelesaian perselisihan, maka yang menjadi pertanyaan adalah bagaimana mungkin hukum ketenagakerjaan bisa tegak apabila penyelesaiannya berdasarkan sebuah saran dan masukan, dan bukan dengan penegakan hukum (*law enforcement*). Dan dengan ketentuan tersebut yang sebelumnya Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dapat menerima laporan dan sekaligus menyelesaikan laporan dugaan pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya yang mana sebagai pihak yang mempunyai tugas, fungsi dan tanggung jawab melaksanakan pengawasan dan melakukan penegakan peraturan perUndang-Undangan ketenagakerjaan, namun sejak berlakunya Undang-Undang *a quo* meski secara eksplisit tidak ada aturan yang menyatakan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dilarang menerima laporan dan sekaligus menyelesaikannya, akan tetapi sejak adanya perselisihan hak, hal tersebut selalu digunakan sebagai alibi/alasan hingga berdampak pada tidak maksimalnya penanganan laporan dan tidak adanya kejelasan

perkembangan hasil penanganan laporan pekerja/buruh terkait dugaan pelanggaran Undang-Undang ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pengusaha dan sekaligus sebagai alasan/dalih yang selalu dipakai dalam rangka menyarankan pekerja/buruh untuk memperselisihkan setiap laporan dugaan pelanggaran Undang-Undang ketenagakerjaan melalui proses Mediasi yang selanjutnya bila diperlukan melakukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial;

25. Bahwa dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sesuai lampirannya yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan, menyatakan untuk penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan menjadi kewenangan Pemerintah Daerah Provinsi, hal tersebut telah menjawab dan menegaskan dugaan/persangkaan dalil-dalil atau alasan yang diuraikan di atas dan sekaligus semakin menegaskan dan menunjukkan apabila Pemerintah tidak konsisten dan tidak punya komitmen untuk melakukan pengawasan dan penegakan hukum peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan, karena sesuai ketentuan tersebut paling lambat 2 (dua) tahun sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 keberadaan penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan/Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang semula menjadi kewenangan dan berada disetiap Pemerintah kabupaten/kota, nantinya akan menjadi kewenangan dan berada disetiap Pemerintah Provinsi, hal tersebut akan sangat berdampak pada kinerja pengawasan dan proses penegakan hukum peraturan perUndang-Undang ketenagakerjaan pada daerah-daerah yang banyak terdapat industri dan daerah yang jauh dari Ibukota Provinsi, hal tersebut semakin menjauhkan harapan dan keinginan pekerja/buruh untuk mewujudkan dan mendapatkan hak-haknya dari sebuah upaya pengawasan dan penegakan hukum peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;

26. Bahwa dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang mana keberadaan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sengaja ditarik menjadi kewenangan Pemerintah Provinsi, dengan demikian telah menjawab alasan yang melatarbelakangi kenapa ada penambahan norma baru dalam perselisihan

hubungan industrial yaitu Perselisihan Hak, hal tersebut patut diduga dikarenakan keberadaan Perselisihan Hak telah dengan sengaja diperkenalkan dan diberlakukan sebagai sarana atau mekanisme sebagai pengganti manakala adanya pengaduan atau laporan pekerja/buruh tentang adanya dugaan pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang dilakukan para pemilik modal/pengusaha dengan dalih karena beda penafsiran, sedangkan bagi Pemerintah/Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dengan adanya perselisihan hak dipakai sebagai alibi untuk menghindari dari kewajiban melakukan pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan serta sebagai dasar mendorong/menyarankan pekerja/buruh untuk memperselisihkan saja setiap dugaan pelanggaran hukum ketenagakerjaan, selain dari pada itu dengan adanya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, secara tidak langsung juga telah mengungkap tabir dibalik niat jahat dan akal-akalan Pemerintah yang seolah-olah menjadi pihak yang serius dan sungguh-sungguh untuk melaksanakan pengawasan dan melakukan penegakan hukum peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, namun senyatanya bertindak sebaliknya sebagai rekanan kaum kapitalis/pemilik modal untuk bersekongkol melakukan tindakan-tindakan yang semakin menjauhkan dari cita-cita konstitusi yang diantaranya terdapat dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945. Bahkan menjadi sangat ironis serta menyayangkan bahwa senyatanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah sengaja dibuat dan didesain sedemikian rupa hingga tidak disadari merupakan upaya yang seolah-olah guna perbaikan nasib dan kejelasan hak-hak pekerja/buruh namun sesungguhnya untuk menyengsarakan kaum pekerja/buruh serta ajang persekongkolan jahat antara para pembentuk undang-undang dengan para pemilik modal;

27. Bahwa sangat disayangkan keberadaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai hukum “publik” yang sekaligus sebagai hukum “materiiil” Undang-Undang Ketenagakerjaan ternyata isi dan muatannya hanya “cek kosong” dan “pemberi harapan palsu” (php)

semata, yang disuguhkan oleh Pemerintah kepada kaum pekerja/buruh, karena sesungguhnya dalam hal melaksanakan pengawasan dan melakukan penegakan hukum peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan hanyalah “retorika dan seremoni” belaka, karena kenyataannya untuk mendapatkan hak-hak normatif dalam Undang-Undang *a quo* pekerja/buruh masih harus mengajukan gugatan perdata pada Pengadilan Hubungan Industrial melalui mekanisme Perselisihan Hak sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 57 yang menyatakan *“Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini”*. Dengan memperhatikan Pasal 163 HIR yang selengkapannya berbunyi *“Barangsiapa mengaku mempunyai suatu hak, atau menyebutkan suatu kejadian untuk meneguhkan hak itu atau untuk membantah hak orang lain, harus membuktikan adanya hak itu atau adanya kejadian itu” juncto* Pasal 1865 KUH Perdata yang selengkapannya berbunyi *“Setiap orang yang mengaku mempunyai suatu hak, atau menunjuk suatu peristiwa untuk meneguhkan haknya itu atau untuk membantah suatu hak orang lain, wajib membuktikan adanya hak itu atau kejadian yang dikemukakan itu”* serta ketentuan-ketentuan lain yang berlaku dalam Hukum Acara Perdata dan dengan adanya Perselisihan Hak, maka dengan demikian sangat mustahil bagi pekerja/buruh untuk mendapatkan hak-hak normatifnya, terutama bagi pekerja/buruh yang baru memasuki dunia kerja. Hal tersebut tentu cukup beralasan mengingat pekerja/buruh yang sebelumnya dalam posisi sudah sangat lemah dalam sebuah relasi hubungan kerja, ditambah harus berhadapan dengan pengusaha dalam berperkara di pengadilan untuk mengajukan gugatan dengan menggunakan hukum acara perdata jika hak-hak normatifnya tidak diberikan. Dengan adanya fakta yang demikian maka sudah bisa ditebak apa yang menjadi jawabannya, tentu pekerja/buruh lebih memilih diam dan menerima kenyataan yang ada, karena jelas tidak akan mampu dan tidak berdaya;

E. Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Dengan Adanya Frase “Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan“ Telah Dijadikan Pengusaha Untuk Berlindung Dari Jerat Hukum Karena Tidak Memberikan Hak-Hak Pekerja/Buruh Atau Melalaikan Kewajibannya Kepada Pekerja/Buruh Dengan Alasan/Dalih Adanya Perbedaan Penafsiran Atas Pelaksanaan Peraturan Perundang-Undangan, Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Atau Perjanjian Kerja Bersama

28. Bahwa sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dalam pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama, sebelumnya telah berjalan dengan baik, dalam artian para pengusaha telah melaksanakan kewajibannya kepada para pekerja/buruh sebagaimana ketentuan yang ada, demikian pula sebaliknya pekerja/buruh juga telah melaksanakan kewajibannya, dan walaupun ada perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha tentu sesuatu yang wajar karena perselisihan disebabkan bukan terkait kewajiban pengusaha terhadap hak-hak normatif pekerja/buruh, dan hanya perselisihan syarat-syarat kerja (kepentingan) misalkan, uang makan, uang transport, premi hadir, atau bonus, dengan kata lain hak-hak normatif pekerja/buruh yang sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan termasuk yang sudah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama relative dilaksanakan semua. Dengan kata lain kala itu tidak perlu adanya norma baru yaitu Perselisihan Hak, karena sesungguhnya saat itu peraturan perundang-undangan yang berlaku telah mampu menjamin akan tegaknya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan ditambah lagi dengan peran Pemerintah/Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang telah menjalankan fungsi, tugas dan tanggung jawabnya sebagaimana mestinya sehingga mampu mewujudkan cita-cita konstitusi yaitu *“Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan“*;

29. Bahwa pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dengan diperluasnya permasalahan yang bisa diperselisihkan dan terlebih dengan adanya perselisihan hak dimana terdapat frase “ketentuan peraturan perundang-undangan“. Hal tersebut merupakan celah yang mendorong para pengusaha mulai melakukan upaya-upaya untuk mewujudkan dan menerapkan prinsip - prinsip ekonomi diantaranya melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) massal dengan dalih perusahaan tutup, kemudian setelahnya menerima pekerja/buruh baru dengan system hubungan kerja alih daya (*outsourcing*) atau dan dengan hubungan kerja yang demikian ditambah lagi dengan adanya perselisihan hak, maka akan semakin mudah dan leluasa bagi para pengusaha untuk tidak memberikan hak-hak normatif pekerja/buruh dengan alasan adanya perbedaan penafsiran atas pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
30. Bahwa dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dimana terdapat adanya Perselisihan Hak dan prosedur penyelesaiannya melalui Hukum Acara Perdata, hal tersebut menimbulkan adanya kenaikan yang cukup signifikan akan tingginya angka pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, apalagi nanti pada saat ketentuan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah khususnya Pasal 404 dilaksanakan, yang mana Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan menjadi kewenangan Pemerintah Daerah Provinsi dan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan hanya terdapat di ibukota provinsi, maka tidak dapat dibayangkan nasib dan kejelasan kinerja pengawasan dan penegakan hukum peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di daerah kabupaten/kota. Dengan uraian tersebut tentang adanya Perselisihan Hak jelas-jelas sangat merugikan pekerja/buruh, karena pada kenyataannya banyak pengusaha yang tidak memberikan hak-hak pekerja/buruh sebagaimana diuraikan di atas dengan dalih/alasan adanya perbedaan penafsiran, dan apabila sudah demikian maka bagi pekerja/buruh untuk mendapatkan haknya harus terlebih dahulu

mengajukan gugatan perdata sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

31. Bahwa secara umum, pengertian prinsip ekonomi adalah panduan dalam kegiatan ekonomi untuk mencapai perbandingan rasional antara pengorbanan yang dikeluarkan dan hasil yang diperoleh atau Prinsip Ekonomi dapat juga diartikan pengorbanan sekecil-kecilnya untuk memperoleh hasil semaksimal mungkin. Dengan adanya prinsip yang sangat fundamental tersebut dalam setiap pengelolaan sebuah usaha, tentu dengan adanya setiap peluang dan kesempatan yang sangat berdampak pada banyaknya keuntungan dan kelangsungan usaha guna menekan biaya proses produksi diantaranya kewajiban membayar hak-hak normatif pekerja/buruh karena adanya aturan yang ambigu dan multitafsir serta kecilnya resiko yang mungkin terjadi tentu menjadi pilihan yang sangat menggiurkan bagi pemilik modal/pengusaha untuk diambil;
32. Bahwa akhir-akhir ini sudah sering kita temui perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha terkait adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha dengan dalih perusahaan tutup karena merugi 2 (dua) tahun berturut-turut, adapun tujuan dari alasan tutup karena merugi adalah agar seolah-olah tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan merupakan langkah yang tepat dan harus diambil guna memberikan kepastian pesangon bagi pekerja/buruh serta agar kewajiban membayar uang pesangon kepada pekerja/buruh dapat ditekan semaksimal mungkin, yang ujung – ujungnya setelah semua selesai perusahaan dibuka kembali dengan status hubungan kerja yang tidak jelas.

IV. PETITUM

Bahwa dari seluruh dalil-dalil yang diuraikan di atas dan bukti-bukti terlampir, dengan ini para Pemohon, mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi untuk kiranya berkenan memberikan putusan sebagai berikut:

Dalam Pokok Perkara:

1. Menerima dan mengabulkan permohonan pengujian materiil Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356) terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Pasal 1 angka 2 sepanjang mengenai frase “ketentuan peraturan perundang-undangan” Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
3. Pasal 1 angka 2 sepanjang mengenai frase “ketentuan peraturan perundang-undangan” Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356), tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat dengan segala akibat hukumnya;
4. Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356) selengkapannya berbunyi “*Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama*”;
5. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.

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

[2.2] Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalilnya, para Pemohon mengajukan alat bukti surat/tulisan yang telah diberi tanda bukti P-1 sampai dengan pukti P-15 yang telah disahkan pada persidangan tanggal 6 April 2006, sebagai berikut:

1. Bukti P-1 : Fotokopi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Bukti P-2 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Bukti P-3 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
4. Bukti P-4 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan;
5. Bukti P-5 : Fotokopi KTP atas nama Joko Handoyo dan Surat Keputusan Nomor KEP.004/ORG/SP.KAHUT INDONESIA-SPSI/13.22/2015 tentang Komposisi Personalia Dewan Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Perkayuan Dan Perhutanan Indonesia Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Kabupaten Pasuruan Periode 2015 - 2020, bertanggal 28 Februari 2015;
6. Bukti P-6 : Fotokopi KTP atas nama Wahyudi, SE dan Surat Keputusan Nomor KEP.08/ORG/13.08/VI/2012 tentang Pengukuhan dan Pengesahan Secara Administrasi Pengurus Cabang Federasi Serikat Pekerja Kimis, Energi & Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Kabupaten Pasuruan Periode Tahun 2012 S/D 2017, bertanggal 11 Juni 2012;
7. Bukti P-7 : Fotokopi KTP atas nama Rusdi Hartono, SH dan Surat Keputusan Nomor KEP.08/ORG/DPD/13.11/E/2015 tentang Komposisi dan Personalia Dewan Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Logam, Elektronik, dan Mesin Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Kabupaten Pasuruan Masa Bhakti Periode 2015 - 2020, bertanggal 2 November 2015;
8. Bukti P-8 : Fotokopi KTP atas nama Suherman dan Surat Keputusan Nomor 36/13/ORG/PD/F.SP.RTMM-SPSI/I/2016 tentang Komposisi dan Personalia Pimpinan Cabang F SP RTMM - SPSI Kabupaten Pasuruan Masa Bhakti Tahun 2016 - 2021, bertanggal 16 Januari 2016;
9. Bukti P-9 : Fotokopi KTP atas nama Edi Utomo dan Surat Keputusan

Nomor KEP.722/SPTSK-SPSI/B.III/20012 tentang Pengukuhan Komposisi Personalia Pimpinan Unit Kerja SPTSK-SPSI PT. Surya Sukmana Leather Masa Bhakti Tahun 2012 - 2016, bertanggal 18 Maret 2012;

10. Bukti P-10 : Fotokopi KTP atas nama Basuki Widodo dan Surat Keputusan Nomor KEP-097/PC SPKEP/SPSI/XII/2013 tentang Pengesahan Komposisi Dan Personalia Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Kimis, Energi, dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia PT. Inkjor Bola Pasific Periode Tahun 2013 - 2016, bertanggal 8 Desember 2013;
11. Bukti P-11 : Fotokopi Surat Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Energi dan Pertambangan SPSI PT. Eka Prima Ruberibdo, Risalah Perundingan Bipartit;
12. Bukti P-12 : Fotokopi Surat Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Tekstil, Sandang, dan Kulit SPSI PT. Surya Sukmana Leather Nomor 077/PUK.SPTSK/SPSI/A.VII/2015, perihal Pengaduan Tunjangan Hari Raya Tahun 2015, tanggal 9 Juli 2015, Rsalah Perundingan Bipartit;
13. Bukti P-13 : Fotokopi Surat Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Kimis, Energi, dan Pertambangan SPSI PT. Panca Patriot Prima, Nomor 004/HIP.13.21.6.H/P3/2014, perihal Permohonan Perundingan Bipartit, tanggal 22 Juni 2014, Surat Pernyataan, dan 9 Juli 2015, dan Surat Nomor 006/HIP/13.21.7H/P3/2014, perihal Pengaduan Masalah Ketenagakerjaan, bertanggal 10 Juli 2014;
14. Bukti P-14 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan;
15. Bukti P-15 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;

[2.3] Menimbang bahwa untuk mempersingkat uraian dalam putusan ini, maka segala sesuatu yang tertera dalam berita acara persidangan telah termuat dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari putusan ini;

3. PERTIMBANGAN HUKUM

Kewenangan Mahkamah

[3.1] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 24C ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945), Pasal 10 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5226, selanjutnya disebut UU MK), dan Pasal 29 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076), salah satu kewenangan konstitusional Mahkamah adalah menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar;

[3.2] Menimbang bahwa permohonan para Pemohon adalah mengenai pengujian konstitusionalitas Undang-Undang *in casu* Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356, selanjutnya disebut UU 2/2004) terhadap UUD 1945, maka Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*;

Kedudukan Hukum (*Legal Standing*) Pemohon

[3.3] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 51 ayat (1) UU MK beserta Penjelasannya, yang dapat bertindak sebagai pemohon dalam pengujian suatu Undang-Undang terhadap UUD 1945 adalah mereka yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian, yaitu:

- a. perorangan warga negara Indonesia (termasuk kelompok orang yang mempunyai kepentingan sama);
- b. kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia

- yang diatur dalam Undang-Undang;
- c. badan hukum publik atau privat; atau
 - d. lembaga negara;

Dengan demikian, Pemohon dalam pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945 harus menjelaskan dan membuktikan terlebih dahulu:

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

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

- a. adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
- b. hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut oleh Pemohon dianggap dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;
- c. kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut harus bersifat spesifik dan aktual atau setidaknya-tidaknya potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
- d. adanya hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian dimaksud dengan berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;
- e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional seperti yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi;

[3.5] Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan 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 sesuai dengan uraian Pemohon dan bukti-

bukti yang diajukan oleh Pemohon sebagai berikut:

Para Pemohon adalah sebagai aktivis dan pimpinan/pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana tercantum dalam beberapa Surat Keputusan Federasi Serikat Perkerja Seluruh Indonesia (vide bukti P-5 sampai dengan bukti P-10). Selain itu, Pemohon III sampai dengan Pemohon VI juga sebagai karyawan pada beberapa perusahaan, yakni:

- Pemohon III adalah karyawan PT. Yarmindo, beralamat di Jalan Raya Surabaya-Malang KM. 45 Desa Sumberejo, Kecamatan Pandaan, Kabupaten Pasuruan;
- Pemohon IV adalah karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa, beralamat di Jalan Raya Surabaya-Malang Km. 53 Desa Lemahbang, Kecamatan Sukorejo, Kabupaten Pasuruan;
- Pemohon V adalah karyawan PT. Surya Sukmana Leather, beralamat di Jalan Raya Purwosari KM.1,4 Dusun Puntir Desa Martopuro Kecamatan Purwosari, Kabupaten Pasuruan;
- Pemohon VI adalah karyawan PT. Inkor Bola Pacific, beralamat di Jalan Raya Surabaya-Malang KM. 52-53 Desa Ngadimulyo, Kecamatan Sukorejo, Kabupaten Pasuruan;

Para Pemohon sebagai aktivis dan pimpinan/pengurus serikat pekerja/serikat buruh mempunyai tugas, fungsi dan tanggung jawab memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh dan kesejahteraan anggota, dan Pemohon III sampai dengan Pemohon VI adalah sebagai karyawan yang menjalin hubungan kerja dan melakukan pekerjaan dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain dalam rangka untuk meningkatkan taraf hidup, yang memperjuangkan hak secara sendiri-sendiri atau bersama-sama (kolektif) mempunyai hak konstitusional yang dijamin dalam Pasal 28A, Pasal 28C ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28E ayat (3) UUD 1945;

Menurut para Pemohon frasa “ketentuan peraturan perundang-undangan” dalam Pasal 1 angka 2 UU 2/2004 yang menyatakan, “*Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan,*

perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama“ telah merugikan pekerja/buruh dan menguntungkan pengusaha karena kewajiban pengusaha yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dapat dipertentangkan/diperselisihkan, bahkan patut diduga perselisihan hak tersebut sengaja dibuat berdasarkan pesanan dan kebutuhan pengusaha;

Selain itu, menurut para Pemohon banyak pengusaha yang tidak memberikan hak-hak pekerja/buruh dengan dalih/alasan adanya perbedaan penafsiran, sehingga pekerja/buruh untuk mendapatkan haknya tersebut harus terlebih dahulu mengajukan gugatan perdata sebagaimana yang telah diatur dalam UU 2/2004;

[3.6] Menimbang bahwa berdasarkan dalil para Pemohon tersebut dikaitkan dengan Pasal 51 ayat (1) UU MK, serta Putusan Mahkamah sebagaimana diuraikan dalam paragraf [3.4], menurut Mahkamah bahwa para Pemohon sebagai aktivis dan pimpinan/pengurus serikat pekerja/serikat buruh mempunyai kepentingan untuk memperjuangkan hak-hak buruh/pekerja, termasuk Pemohon III sampai dengan Pemohon VI sebagai karyawan perusahaan mempunyai kepentingan memperjuangkan haknya, baik secara sendiri-sendiri maupun secara kolektif dengan karyawan lainnya. Dengan demikian, para Pemohon telah menjelaskan kerugian hak konstitusionalnya sebagai akibat dari berlakunya norma Undang-Undang yang dimohonkan pengujian, dalam hal ini hak untuk bekerja dan mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, serta terdapat hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian hak konstitusional para Pemohon dan berlakunya Undang-Undang *a quo*. Kerugian hak konstitusional para Pemohon tersebut bersifat spesifik atau setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi, dan adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian hak konstitusional para Pemohon tidak akan atau tidak lagi terjadi. Berdasarkan penilaian dan pertimbangan hukum tersebut, menurut Mahkamah para Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan *a quo*;

[3.7] Menimbang bahwa oleh karena Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo* dan para Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk mengajukan permohonan *a quo*, Mahkamah selanjutnya akan mempertimbangkan pokok permohonan;

Pokok Permohonan

[3.8] Menimbang bahwa pokok permohonan para Pemohon adalah menguji konstitusionalitas frasa "*ketentuan peraturan perundang-undangan*" dalam Pasal 1 angka 2 UU 2/2004 yang menyatakan "*Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama*";

Menurut para Pemohon frasa dalam pasal Undang-Undang *a quo* bertentangan dengan Pasal 1 ayat (3), Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945, dengan alasan sebagai berikut:

- a. Definisi "perselisihan hak" dalam Undang-Undang *a quo* telah mengaburkan penegakan hukum terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
- b. Definisi "perselisihan hak" dalam Undang-Undang *a quo* merupakan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang menimbulkan kerancuan dan pertentangan aturan. Keberadaan definisi 'perselisihan hak tersebut patut diduga sebagai upaya melindungi kepentingan pengusaha/pemilik modal, serta mengaburkan peran dan tanggung jawab Pemerintah/Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dalam melaksanakan pengawasan dan penindakan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
- c. Definisi "perselisihan hak" dalam UU 13/2003 dan UU 2/2004 yang di dalamnya terdapat frase ketentuan peraturan perundang-undangan diduga merupakan buah pikiran dari oknum-oknum Pemerintah, DPR dan pengusaha yang menggadaikan amanah dan intelektualnya demi mementingkan kepentingan pribadi maupun golongan;
- d. Definisi "perselisihan hak" dalam Undang-Undang *a quo* membuka peluang bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja massal dan

tidak memberikan hak-hak normatif terhadap pekerja/buruh dengan alasan terdapat beda penafsiran;

- e. Definisi “perselisihan hak” dalam Undang-Undang *a quo* patut diduga sebagai sarana bagi pemilik modal/pengusaha untuk melakukan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dengan alasan beda penafsiran, sedangkan bagi Pemerintah/Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagai alasan untuk menghindari kewajibannya melakukan pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan serta menyarankan pekerja/buruh untuk memperselisihkan setiap dugaan pelanggaran hukum ketenagakerjaan;
- f. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang menggunakan hukum acara tidak sejalan dengan nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. Proses penyelesaian demikian telah membuka peluang bagi pengusaha untuk melakukan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan memaksa pekerja/buruh untuk menyelesaikan perkaranya melalui gugatan perdata di PHI;
- g. Penyelesaian perselisihan hak melalui PHI dengan hukum acara perdata menyebabkan tingginya pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan akan bertambah lagi ketika Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan dialihkan menjadi kewenangan Pemerintah Provinsi sebagaimana diatur dalam UU 23/2004;
- h. Frase “ketentuan peraturan perundang-undangan” dalam Undang-Undang *a quo* telah membuka peluang penafsiran yang beraneka ragam dari pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum. Padahal hak pekerja/buruh dan pengusaha tersebut sudah jelas diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
- i. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003) dan UU 2/2004 merupakan hukum publik, materiil dan formil dari Undang-Undang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, penafsiran dan pelaksanaan Undang-Undang *a quo* seharusnya menjadi tanggung jawab Pemerintah/Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dan bukan diserahkan kepada pihak pekerja/buruh dan pengusaha;

- j. Pasal 1 angka 2 Undang-Undang *a quo* telah mengaburkan kewajiban pengusaha untuk memberikan hak-hak normatif kepada pekerja/buruh dan mengaburkan kewajiban pemerintah/pegawai pengawas ketenagakerjaan untuk melakukan pengawasan dan penegakan hukum peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
- k. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan tidak maksimal menangani laporan dugaan pelanggaran Undang-Undang Ketenagakerjaan oleh pengusaha karena setelah diaturnya “perselisihan hak” dalam Undang-Undang *a quo*, Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan selalu menyarankan supaya memperselisihkan setiap laporan dugaan pelanggaran Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut melalui proses mediasi yang dapat berlanjut pada gugatan di PHI;
- l. Terdapat pertentangan dua Undang-Undang (UU 13/2003 dan UU 2/2004) terkait mengenai tata cara penyelesaian hak-hak pekerja/buruh, yaitu dalam UU 13/2003 diatur mengenai fungsi/kewajiban Pemerintah untuk melakukan pengawasan, penindakan, dan penegakan hukum terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan [Pasal 102 ayat (1) dan Pasal 134], namun dalam UU 2/2004 tidak ada tanggung jawab dari Pemerintah untuk menafsirkan, melakukan pengawasan dan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;

[3.9] Menimbang bahwa sebelum mempertimbangkan pokok permohonan, Mahkamah perlu mengutip Pasal 54 UU MK yang menyatakan, “*Mahkamah Konstitusi dapat meminta keterangan dan/atau risalah rapat yang berkenaan dengan permohonan yang sedang diperiksa kepada Majelis Permusyawaratan Rakyat, DPR, Dewan Perwakilan Daerah, dan/atau Presiden*” dalam melakukan pengujian atas suatu Undang-Undang. Dengan kata lain, Mahkamah dapat meminta atau tidak meminta keterangan dan/atau risalah rapat yang berkenaan dengan permohonan yang sedang diperiksa kepada Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan/atau Presiden, tergantung pada urgensi dan relevansinya. Oleh karena permasalahan hukum dan permohonan *a quo* sudah jelas, Mahkamah memandang akan memutus

permohonan *a quo* tanpa mendengar keterangan dan/atau meminta risalah rapat dari Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan/atau Presiden;

[3.10] Menimbang bahwa setelah Mahkamah memeriksa dengan saksama permohonan para Pemohon dan alat bukti surat/tulisan para Pemohon, Mahkamah berpendapat sebagai berikut:

Bahwa Pasal 1 angka 2 UU 2/2004 masuk dalam Bab I Ketentuan Umum yang menurut Lampiran Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang berisi pengertian atau definisi, singkatan atau akronim yang berfungsi untuk menjelaskan makna suatu kata atau istilah. Pasal 1 angka 2 Undang-Undang *a quo* mengatur mengenai definisi “perselisihan hak” yang berfungsi untuk menjelaskan makna kalimat “perselisihan hak” dalam Pasal 1 angka 11 dan angka 12, Pasal 2 huruf a, Pasal 56 huruf a, Pasal 86, Pasal 110, serta Pasal 114 UU 2/2004;

Bahwa apabila mencermati definisi “perselisihan hak” dalam Pasal 1 angka 2 jika dikaitkan dengan Pasal 2 huruf a dan Pasal 56 huruf a UU 2/2004 maka definisi “perselisihan hak” tersebut dimaksudkan untuk memperjelas objek perselisihan hak yang menjadi kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial. Apabila tidak ada pembedaan jenis perselisihan hak tersebut maka hal itu justru akan menyebabkan tumpang tindih kewenangan antara Pengadilan Hubungan Industrial dan Pengadilan Negeri karena kedua pengadilan *a quo* mempunyai kewenangan untuk menyelesaikan perkara yang berkaitan dengan perselisihan hak.

Dengan demikian, menurut Mahkamah masuknya frasa “ketentuan peraturan perundang-undangan” sebagai bagian dari definisi “perselisihan hak” dalam Pasal 1 angka 2 UU 2/2004 bila dikaitkan dengan asas peradilan sederhana, cepat, dan biaya murah, hal itu justru lebih menguntungkan para Pemohon karena perselisihan hak tersebut dapat diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial sehingga dapat diselesaikan dalam waktu yang singkat karena dianutnya sistem peradilan cepat (*speedy trial*), yakni selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari untuk tingkat pertama dan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh)

hari untuk Mahkamah Agung tanpa melalui upaya hukum banding di pengadilan tinggi. Selain itu, penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial, kepentingan para Pemohon atau pekerja/buruh telah terwakili dengan adanya satu hakim *ad hoc* yang pengangkatannya diusulkan oleh pekerja/serikat buruh. Berbeda halnya bila frasa “ketentuan peraturan perundang-undangan” tidak masuk atau dihapus dari ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang *a quo* maka jika terjadi keadaan dimana tidak dipenuhinya hak buruh/pekerja karena adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan maka hal itu harus diselesaikan melalui gugatan perdata di Pengadilan Negeri yang memerlukan waktu lama dan biaya yang tidak sedikit, sehingga justru lebih memberatkan pekerja/buruh, baik secara finansial maupun waktu;

Bahwa para Pemohon dalam permohonannya, antara lain, mendalilkan, “... sejak berlakunya Undang-Undang *a quo* meski secara eksplisit tidak ada aturan yang menyatakan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dilarang menerima laporan dan sekaligus menyelesaikannya, akan tetapi sejak adanya perselisihan hak, hal tersebut selalu digunakan sebagai alibi/alasan hingga berdampak pada tidak maksimalnya penanganan laporan dan tidak adanya kejelasan perkembangan hasil penanganan laporan pekerja/buruh terkait dugaan pelanggaran Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pengusaha dan sekaligus sebagai alasan/dalih yang selalu dipakai dalam rangka menyarankan pekerja/buruh untuk memperselisihkan setiap laporan dugaan pelanggaran Undang-Undang Ketenagakerjaan melalui proses mediasi yang selanjutnya bila diperlukan melakukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial”;

Mencermati dengan saksama dalil para Pemohon *a quo*, termasuk pula dalil-dalil para Pemohon lainnya sebagaimana diuraikan pada paragraf [3.8] di atas, dapat disimpulkan pokok permasalahan yang dialami oleh para Pemohon sesungguhnya bukan disebabkan berlakunya norma Undang-Undang yang dimohonkan pengujian, *in casu* frasa “ketentuan peraturan perundang-undangan” pada Pasal 1 angka 2 UU 2/2004, melainkan akibat dari penerapan norma Undang-Undang *a quo* yang tidak dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang

ada. Padahal UU 2/2004 telah mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara berjenjang, yaitu melalui perundingan bipartit, konsiliasi atau arbitrase, mediasi, dan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Artinya apabila terjadi perselisihan antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak dapat langsung diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial, melainkan para pihak harus menempuh proses sebagaimana yang ditentukan tersebut. Apabila ternyata dalam praktik di lapangan petugas yang ditunjuk untuk menyelesaikan perselisihan tersebut melakukan perbuatan yang tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam UU 2/2004, hal tersebut bukanlah disebabkan oleh inkonstitusionalitas norma Undang-Undang *a quo*;

[3.11] Menimbang bahwa terkait permohonan pengujian norma Pasal 1, Mahkamah dalam beberapa putusannya, antara lain, Putusan Nomor 56/PUU-VI/2008, bertanggal 17 Februari 2009, Putusan Nomor 10-17-23/PUU-VII/2009, bertanggal 25 Maret 2010, Putusan Nomor 88/PUU-X/2012, bertanggal 19 Desember 2013, dan Putusan Nomor 95/PUU-XII/2014, bertanggal 10 Desember 2015, yang pada pokoknya menyatakan Pasal 1 yang masuk dalam Bab I Ketentuan Umum berisi pengertian atau definisi, singkatan atau akronim yang berfungsi untuk menjelaskan makna suatu kata atau istilah adalah konstitusional. Dengan demikian, permohonan para Pemohon yang mempersoalkan frasa “ketentuan peraturan perundang-undangan” adalah tidak beralasan dan tidak tepat, sebab frasa *a quo* merupakan salah satu batasan perselisihan hak atau bagian dari batasan pengertian yang bersifat umum yang dijadikan dasar/pijakan bagi pasal berikutnya dalam UU 2/2004. Selain itu, ketentuan umum *a quo* bukan merupakan norma yang bersifat mengatur dan tidak mengandung pertentangan dengan UUD 1945;

[3.12] Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, menurut Mahkamah permohonan para Pemohon tidak beralasan menurut hukum;

4. KONKLUSI

Berdasarkan penilaian atas fakta dan hukum tersebut di atas, Mahkamah berkesimpulan bahwa:

- [4.1] Mahkamah berwenang mengadili permohonan para Pemohon;
- [4.2] Para Pemohon mempunyai 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 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.

Demikian diputuskan dalam Rapat Permusyawaratan Hakim oleh sembilan Hakim Konstitusi yaitu Arief Hidayat selaku Ketua merangkap Anggota, Anwar Usman, Suhartoyo, Wahiduddin Adams, I Dewa Gede Palguna, Patrialis Akbar, Aswanto, Manahan M.P Sitompul, dan Maria Farida Indrati, masing-masing sebagai Anggota, pada **hari Kamis, tanggal tujuh, bulan April, tahun dua ribu enam belas**, dan **hari Senin, tanggal tiga belas, bulan Juni, tahun dua ribu enam belas**, yang diucapkan dalam Sidang Pleno Mahkamah Konstitusi terbuka untuk umum pada **hari Kamis, tanggal empat belas, bulan Juli, tahun dua ribu enam belas**, selesai diucapkan **pukul 11.11 WIB**, oleh sembilan Hakim Konstitusi yaitu Arief Hidayat selaku Ketua merangkap Anggota, Anwar Usman, Suhartoyo, Wahiduddin Adams, I Dewa Gede Palguna, Patrialis Akbar, Aswanto, Manahan MP Sitompul, dan Maria Farida Indrati, masing-masing sebagai Anggota, dengan didampingi oleh Sunardi sebagai Panitera Pengganti, serta dihadiri oleh para

Pemohon/kuasanya dan Presiden atau yang mewakili, tanpa dihadiri oleh Dewan Perwakilan Rakyat atau yang mewakili.

KETUA,

ttd.

Arief Hidayat

ANGGOTA-ANGGOTA,

ttd.

Anwar Usman

ttd.

Wahiduddin Adams

ttd.

Patrialis Akbar

ttd.

Manahan MP Sitompul

ttd.

Suhartoyo

ttd.

I Dewa Gede Palguna

ttd.

Aswanto

ttd.

Maria Farida Indrati

PANITERA PENGANTI,

ttd.

Sunardi