



**IKHTISAR PUTUSAN
PERKARA NOMOR 101/PUU-XVI/2018**

Tentang

Pengunduran Diri dan Hitungan Pesangon Bagi Tenaga Kerja

- Pemohon** : **Ester Fransisca Nuban**
Jenis Perkara : Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
Pokok Perkara : Pengujian Pasal 156 ayat (2) dan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
Amar Putusan : Menyatakan permohonan Pemohon tidak dapat diterima.
Tanggal Putusan : Rabu, 27 Februari 2019.
Ikhtisar Putusan

Mengenai kewenangan Mahkamah, oleh karena permohonan Pemohon adalah pengujian konstiusionalitas undang-undang, *in casu* Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945), maka Mahkamah berwenang untuk mengadili permohonan Pemohon.

Terkait kedudukan hukum (*legal standing*) Pemohon, Pemohon dalam kualifikasinya sebagai perseorangan warga negara Indonesia yang bekerja pada PT Asih Eka Abadi (AEA) dari tanggal 3 April 1995 hingga saat ini (24 tahun masa bekerja), menyatakan diri telah dirugikan hak konstiusionalnya yang diberikan oleh Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 dengan berlakunya Pasal 156 ayat (2) dan Pasal 168 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dengan alasan yang pada pokoknya sebagai berikut:

- a. Bahwa Pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan hanya menentukan penghitungan uang pesangon paling sedikit 1 (satu) tahun sampai dengan 8 (delapan) tahun masa kerja 9 (sembilan) bulan upah, padahal Pemohon telah bekerja selama 24 tahun di PT AEA.
- b. Bahwa frasa “telah dipanggil oleh pengusaha dua kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri” dalam Pasal 168 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, menurut Pemohon tidak memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang telah datang memenuhi panggilan secara patut dan tertulis, sehingga pengusaha/perusahaan dengan semaunya dapat mem-PHK pekerja/buruh, meskipun pekerja/buruh telah datang memenuhi panggilan tertulis tersebut.

Bahwa ketentuan Pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan mengatur perihal perhitungan pesangon secara umum yang menjadi rujukan dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja karena alasan-alasan yang telah ditentukan dalam UU Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, ketentuan tersebut tidak hanya berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja karena mangkir dari kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 168 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Pesangon dimaksud merupakan bagian dari hak pekerja/buruh serta kewajiban pengusaha untuk memenuhinya sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan, "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima". Penghitungan terhadap pesangon dalam ketentuan Pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menjadi dasar penentuan paling sedikit pemberian pesangon yang tidak selalu sama dalam hal terjadi alasan pemutusan hubungan kerja. Sementara itu, ketentuan Pasal 168 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengatur mengenai konsekuensi hak-hak yang diterima oleh karyawan yang mangkir dari kerja dan besarnya hitungan pesangon yang diterima oleh karyawan apabila seorang karyawan diberhentikan kerja dari sebuah perusahaan karena mangkir kerja.

Namun, faktanya status Pemohon pada saat ini adalah karyawan yang masih berkerja di PT AEA meskipun Pemohon sedang mendapat Surat Peringatan karena mangkirnya Pemohon dari tempat bekerja. Adanya Surat Peringatan karena mangkir kerja tersebut adalah sesuatu yang wajar berlaku dalam hubungan kerja dalam rangka menegakkan kedisiplinan dalam bekerja. Dari fakta tersebut jelas Pemohon bukanlah seseorang yang sedang mengalami kerugian karena diberhentikan kerja dan akan mendapatkan pesangon dari tempat Pemohon bekerja sebagaimana ditentukan dalam Pasal 156 ayat (2) dan Pasal 168 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Pemohon hanya sedang mendapatkan surat peringatan karena mangkirnya Pemohon dari tempat kerja meskipun Pemohon tidak mau menandatangani surat peringatan tersebut karena Pemohon mengkhawatirkan kejadian selanjutnya yang akan terjadi pada diri Pemohon andaikata Pemohon mengalami pemutusan hubungan kerja oleh Perusahaan. Padahal kejadian tersebut belumlah dialami oleh Pemohon. Oleh karena itu, tidak ada keraguan bagi Mahkamah untuk menyatakan bahwa syarat adanya kerugian "potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi" tidak terpenuhi. Sebab, Pemohon masih berkerja di PT AEA. Dengan demikian menurut Mahkamah tidak ada kerugian konstitusional yang dialami oleh Pemohon yang disebabkan oleh berlakunya Pasal 156 ayat (2) dan Pasal 168 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang dimohonkan pengujiannya oleh Pemohon.

Berdasarkan seluruh pertimbangan di atas, menurut Mahkamah Pemohon tidak memiliki kedudukan hukum untuk mengajukan permohonan *a quo*. Meskipun Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*, namun dikarenakan Pemohon tidak memiliki kedudukan hukum untuk mengajukan permohonan *a quo*, maka Mahkamah tidak mempertimbangkan pokok permohonan Pemohon.

Dengan demikian selanjutnya Mahkamah menjatuhkan putusan yang amar putusannya permohonan Pemohon tidak dapat diterima.

