



**PUTUSAN**  
**Nomor 58/PUU-IX/2011**

**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 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, yang diajukan oleh:

[1.2] Nama : **Andriyani**  
Pekerjaan : Buruh PT. Megahbuana Citramasindo  
Alamat : Jalan Mawar II Nomor 22, RT 006, RW 011, Tugu Utara,  
Koja, Jakarta Utara

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

[1.3] Membaca permohonan Pemohon;  
Mendengar keterangan Pemohon;  
Mendengar keterangan lisan dan membaca keterangan tertulis Pemerintah;  
Mendengar keterangan Ahli dan Saksi Pemohon;  
Membaca kesimpulan tertulis Pemohon;

**2. DUDUK PERKARA**

[2.1] Menimbang bahwa Pemohon telah mengajukan permohonan dengan surat permohonan bertanggal 19 Agustus 2011, yang kemudian diterima di Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Kepaniteraan Mahkamah) pada hari Selasa tanggal 19 Agustus 2011 berdasarkan Akta Penerimaan Berkas Permohonan Nomor 311/PAN.MK/2011 dan dicatat dalam Buku Registrasi Perkara Konstitusi dengan Nomor 58/PUU-IX/2011 pada 6 September 2011, yang telah

diperbaiki dan diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 29 September 2011, yang pada pokoknya menguraikan hal-hal sebagai berikut:

#### **I. KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI**

1. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 24 ayat (2) UUD 1945, berbunyi, “Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi”.
2. Bahwa ketentuan 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, memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh Undang-Undang Dasar, memutus pembubaran partai politik, dan memutus perselisihan tentang hasil pemilihan umum”.
3. Bahwa ketentuan Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (vide Bukti P-3), sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 (selanjutnya disebut UU MK, vide Bukti P-3A), yang berbunyi, “Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk:
  1. menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
  2. memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
  3. memutus pembubaran partai politik, dan
  4. memutus perselisihan tentang hasil pemilihan umum”.
4. Bahwa karena objek permohonan pengujian ini adalah materi muatan Undang-Undang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945, maka Pemohon berpendapat, Mahkamah Konstitusi berwenang untuk melakukan pengujian atas Undang-Undang dengan UUD 1945.

## II. KEDUDUKAN HUKUM (*LEGAL STANDING*) PEMOHON

1. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU MK menyatakan “Pemohon adalah pihak yang dan/atau kewajiban konstitusionalnya dirugikan dengan 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;
  - d. lembaga negara”.
2. Bahwa Pemohon adalah perseorangan warganegara Indonesia (vide Bukti P-4), yang bekerja sebagai buruh di PT. Megahbuana Citramasindo.
3. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 26 ayat (1) dan Pasal 28C ayat (2) UUD 1945, maka dapat dikatakan bahwa Pemohon sebagai warga negara Indonesia yang diberikan hak konsitusional untuk untuk memajukan dirinya demi membangun masyarakat, bangsa, dan negara.
4. Bahwa Mahkamah Konstitusi telah memberikan pengertian dan batasan kumulatif tentang kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang timbul, karena berlakunya suatu Undang-Undang menurut Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005, yang harus memenuhi syarat di antaranya sebagai berikut:
  - a. adanya hak konstitusional Pemohon yang diberikan oleh Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yaitu hak atas kepastian hukum dan imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja berdasarkan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945;
  - b. bahwa hak konstitusional Pemohon untuk mendapatkan kepastian hukum dan imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, telah dirugikan dengan berlakunya ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang mengatur hak Pemohon untuk dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja karena adanya tindakan pengusaha yang membayar upah tidak tepat waktu selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, namun tidak disertai dengan penjelasan bagaimana hak pekerja/buruh untuk

mengajukan pemutusan hubungan kerja karena alasan *a quo*, apabila pengusaha membayarkan kembali upah yang semula dibayar tidak tepat waktu menjadi dibayar tepat waktu.

5. Berdasarkan uraian tersebut di atas, Pemohon berpendapat bahwa Pemohon memiliki kedudukan hukum sebagai Pemohon dalam permohonan pengujian undang-undang terhadap UUD 1945.

### III. ALASAN-ALASAN PERMOHONAN PENGUJIAN UNDANG-UNDANG

1. Bahwa dalam ketentuan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945, menegaskan, "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".
2. Bahwa kepastian hukum merupakan sebuah aturan yang mengatur secara jelas (*tidak menimbulkan keragu-raguan*) dan secara logis (*tidak menimbulkan konflik norma*). Kepastian hukum terhadap hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan industrial adalah hak-hak bersifat normatif yang dituangkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, termasuk hak untuk mendapatkan imbalan (upah) layak yang tidak hanya mengatur ketentuan besaran upah, tetapi juga mengatur waktu pembayaran upah yang diatur dalam BAB X, Bagian Kedua, Pasal 88 ayat (3) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan, untuk menghindari tindakan sewenang-wenang pembayaran upah yang dapat dilakukan pengusaha, agar sesuai dengan asas kepatutan.
3. Bahwa pada umumnya, pemberian upah (imbalan) kepada pekerja/buruh oleh pengusaha, diberikan paling lambat 1 (satu) bulan sekali, yang diberikan pada akhir atau awal bulan berikutnya. Akibat hukum dari terlambatnya pembayaran upah kepada pekerja/buruh, dapat menimbulkan penghukuman kepada pengusaha berupa denda sesuai dengan persentase upah pekerja/buruh, sebagaimana yang dimaksud Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan.
4. Bahwa dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, secara hukum pengusaha diberikan hak untuk dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh karena:
  - a. pekerja/buruh melakukan kesalahan berat *in casu* Pasal 158 ayat (1);

- b. melakukan pelanggaran perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama *in casu* Pasal 161 ayat (1);
- c. terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan *in casu* Pasal 163 ayat (1) dan ayat (2);
- d. perusahaan tutup akibat rugi atau keadaan memaksa *in casu* Pasal 164 ayat (1);
- e. perusahaan tutup karena efisiensi *in casu* Pasal 164 ayat (3);
- f. perusahaan pailit *in casu* Pasal 165;
- g. pekerja/buruh memasuki usia pensiun *in casu* Pasal 167 ayat (1);
- h. pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari berturut-turut atau lebih tanpa keterangan yang sah *in casu* Pasal 168;

Sedangkan, pekerja/buruh secara hukum diberikan hak untuk dapat memutuskan hubungan kerja dengan pengusaha karena:

- a. pengusaha melakukan perbuatan menganiaya, menghina, mengancam, membujuk dan/atau menyuruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan perundang-undangan, tidak membayar upah tepat waktu selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh, memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan *in casu* Pasal 169 ayat (1);
  - b. pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan dan cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaan setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan *in casu* Pasal 172;
5. Bahwa Pemohon adalah pekerja/buruh yang bekerja di PT. Megahbuana Citramasindo sebagai Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) sejak tanggal 2 Januari 1998, sebagai staff pengadaan tenaga kerja yang akan dikirim ke luar negeri, dengan upah terakhir sebesar Rp. 2.500.000,- per bulan. Sejak bulan Juni 2009, upah Pemohon tidak lagi dibayarkan tepat waktu yaitu setiap tanggal 1 bulan berikutnya, yaitu dibayarkan sebanyak 2-3 kali, antara tanggal 10 hingga tanggal 20 bulan berikutnya, yang selalu berulang-ulang terjadi setiap bulan sampai dengan bulan November 2010 atau selama 18 bulan. Atas kejadian tersebut, Pemohon berpendapat telah terjadi perselisihan antara Pemohon selaku

pekerja/buruh dengan pengusaha PT. Megahubana Citramasindo. Sehingga berdasarkan kewenangan yang diberikan ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan, Pemohon mengajukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Setelah Pemohon mengajukan permohonan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, PT. Megahubana Citramasindo membayarkan upah tepat pada waktunya, setelah membayar upah tidak tepat waktu kepada Pemohon selama 18 (*delapan belas*) bulan. Namun, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, mengeluarkan Putusan menolak gugatan Pemohon, pada tanggal 13 Juni 2011, dengan Nomor 61/PHI.G/2011/PN.JKT.PST, yang amar pertimbangannya karena upah Pemohon yang semula dibayarkan tidak tepat waktu, senyatanya kini telah dibayarkan tepat waktu (*vide* Bukti P-5).

6. Bahwa bunyi ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan, selengkapnya: "Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut : (c) tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih".

Ketentuan *a quo* telah mengandung keragu-raguan karena penerapannya, apakah permohonan PHK yang diajukan pekerja/buruh dapat dikabulkan setelah pengusaha membayarkan kembali upah yang semula tidak tepat waktu menjadi tepat waktu seketika adanya permohonan PHK yang diajukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial? Ataukah dengan telah dibayarkannya upah yang semula tidak tepat waktu menjadi tepat waktu akan membatalkan hak pekerja/buruh untuk mengajukan permohonan PHK?

Ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan, telah berupaya memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja/buruh, dengan memberikan hak kepada pekerja/buruh untuk mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja akibat adanya

tindakan pengusaha yang membayar upah tidak tepat waktu selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih.

Namun dalam prakteknya, ketidakpastian hukum justru timbul manakala pekerja/buruh menggunakan haknya untuk mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja, karena alasan upah pekerja/buruh yang dibayar tidak tepat waktu selama lebih dari 3 (tiga) bulan berturut-turut, menjadi kembali dibayar tepat pada waktunya oleh pengusaha, setelah pekerja/buruh mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Akibat dari tidak jelasnya penafsiran ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang menimbulkan ketidakpastian hukum bagi Pemohon, maka dengan sendirinya telah mengakibatkan ketidakadilan terhadap Pemohon, karena tidak mendapatkan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, akibat gugurnya hak mengajukan permohonan PHK, karena pembayaran upah yang semula tidak tepat waktu menjadi tepat waktu setelah diajukan penyelesaiannya melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

7. Bahwa agar ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan berkepastian hukum, maka sepanjang kalimat, "Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut: (c) tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih harus dimaknai, pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja karena tindakan pengusaha yang tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, yang keterlambatan upah dimaksud pernah terjadi sebelum pekerja/buruh mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial".

#### **IV. PETITUM**

Berdasarkan seluruh uraian dan alasan-alasan yang sudah berdasarkan hukum dan didukung oleh alat-alat bukti yang disampaikan ke Mahkamah

Konstitusi, Pemohon memohon kiranya Mahkamah Konstitusi berkenan *memutus*:

1. Mengabulkan permohonan Pemohon.
2. Menyatakan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, sepanjang tidak dimaknai pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja karena tindakan pengusaha yang tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, yang keterlambatan upah dimaksud pernah terjadi sebelum pekerja/buruh mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”.
3. Menyatakan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak berkekuatan hukum tetap, sepanjang tidak dimaknai pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja karena tindakan pengusaha yang tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, yang keterlambatan upah dimaksud pernah terjadi sebelum pekerja/buruh mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”.
4. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.

*Atau* Apabila Majelis Hakim Konstitusi berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya.

[2.2] Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalilnya, Pemohon telah mengajukan alat bukti surat/tulisan yang diberi tanda Bukti P-1 sampai dengan Bukti P-5, sebagai berikut:

1. Bukti P-1 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Bukti P-2 : Fotokopi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
3. Bukti P-3 : Fotokopi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi;

4. Bukti P-4 : Fotokopi Kartu Tanda Penduduk Pemohon;
5. Bukti P-5 : Fotokopi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, Nomor 61/PHI.G/2011/PN.JKT.PST tanggal 13 Juni 2011.

Selain itu, Pemohon juga telah mengajukan seorang ahli dan seorang saksi yang telah didengar keterangannya di bawah sumpah dalam persidangan tanggal 3 November 2011, yang menerangkan sebagai berikut:

#### **AHLI PEMOHON**

##### **Aloysius Uwiyono**

- Bahwa menurut Ahli Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang *a quo* mengatur hak pekerja untuk mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- Bahwa lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada dasarnya ada beberapa lembaga, misalnya mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan pengadilan hubungan industrial. Sehingga Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang *a quo*, pada dasarnya adalah mengatur hak pekerja untuk mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga-lembaga tersebut yaitu mediasi, konsiliasi, arbitrase, maupun pengadilan hubungan industrial;
- Bahwa adapun terkait dengan alasan yang dikemukakan oleh Pemohon untuk mengajukan pemutusan hubungan kerja, disebutkan dari huruf a sampai huruf f yang pada dasarnya adalah tindakan-tindakan yang dilakukan oleh pengusaha yang merugikan kepada pekerja, sehingga kemudian Pasal 169 memberikan hak kepada pekerja diperlakukan secara tidak *fair* oleh pengusaha untuk mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada ke empat lembaga tersebut;
- Bahwa apabila pengusaha dalam kurun waktu tiga bulan tidak membayar upah secara tepat, maka seharusnya lembaga penyelesaian hubungan industrial itu mengabulkan gugatan dari penggugat untuk diputuskan hubungan kerja. Hal tersebut dikarenakan setelah lahirnya Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenegakerjaan, maka pengaturan pemutusan hubungan kerja tidak lagi tunduk pada Hukum Administrasi Negara, tetapi tunduk pada Hukum Perdata. Artinya baik buruh maupun pengusaha mempunyai hak untuk menggugat pada

pengadilan atau lembaga penyelesaian hubungan industrial untuk mengakhiri hubungan kerja.

- Bahwa hal tersebut berbeda sebelum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan lahir, yaitu pada saat Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 *juncto* Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957, sahnyanya pemutusan hubungan kerja setelah mendapatkan izin dari P4D, P4P, yang notabene ini adalah Pemerintah, karena secara *ex officio* Ketua P4 Pusat adalah Menteri Tenaga Kerja, sehingga keputusan sah tidaknya PHK ada di tangan P4D dan P4P, sehingga tidak ada proses gugat-menggugat, tetapi prosesnya adalah pengajuan permohonan izin yang diajukan oleh pihak pengusaha;
- Bahwa setelah lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka terjadilah pergeseran hukum ketenagakerjaan, khususnya yang mengatur pemutusan hubungan kerja, tidak lagi tunduk pada hukum administrasi negara, tetapi tunduk pada hukum keperdataan. Oleh karena itu, kemudian diberikan hak-hak kepada masing-masing untuk mengakhiri hubungan kerja.
- Bahwa Pasal 169 Undang-Undang *a quo* adalah memberikan keseimbangan antara kedua belah pihak, dimana pekerja atau buruh diberikan hak untuk mengajukan permohonan untuk diputuskan hubungan kerja dalam hal kriteria a, kriteria b, kriteria c, kriteria d, kriteria e, kriteria f, dan kriteria g, terpenuhi. Sehingga menurut ahli, apabila memang ada pekerja tidak dibayar tepat waktu dalam kurun waktu tiga bulan, maka seharusnya pekerja punya hak untuk mengajukan pada pengadilan hubungan industrial;
- Bahwa seharusnya hakim memutuskan atau mengabulkan gugatan dari pekerja tersebut, sehingga tidak memutuskan bahwa apa yang sudah terjadi kemudian seolah-olah diputihkan ataupun hapus.
- Bahwa karena sudah terjadi pelanggaran, maka seharusnya pelanggaran tersebut juga dikenakan sanksi, dalam hal ini memberikan hak kepada pekerja untuk di-PHK berdasarkan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang *a quo*.
- Bahwa apabila pekerja dapat membuktikan selama tiga bulan berturut-turut tidak dibayar upah tepat waktu, maka pekerja mempunyai hak untuk di-PHK. Oleh karena itu, apabila mengajukan permohonan ke pengadilan, seharusnya pengadilan mengabulkan permohonan atau gugatan dari pihak pekerja tersebut.

- Bahwa apabila gugatan tidak diajukan, maka dengan sendirinya hak tersebut berlaku fakultatif sehingga apabila diajukan dikemudian hari, harus dikabulkan;
- Bahwa menurut ahli adanya proses pembayaran tepat waktu pasca gugatan tidak menghapuskan hak pekerja untuk mengajukan permohonan PHK pada saat tiga bulan yang lalu, karena perlakuan tidak dibayar upah secara tepat waktu karena perbuatannya sudah terjadi.
- Bahwa perbuatan tidak membayar upah secara tidak tepat waktu, sudah terjadi dan sudah dirasakan oleh pekerja sebagai sesuatu yang merugikan. Sehingga oleh karena merugikan, maka Undang-Undang *a quo* memberikan perlindungan kepada pekerja untuk mengajukan pemutusan hubungan kerja.
- Bahwa pada intinya, apabila perusahaan sudah tidak mampu membayar upah tepat waktu, seharusnya pekerja di PHK saja.

## **SAKSI PEMOHON**

### **Ngadiono**

- Bahwa saksi mengetahui tentang adanya keterlambatan pemberian upah yang dilakukan oleh PT Mega Buana sejak bulan Juni tahun 2009 sampai dengan November 2010.
- Bahwa Pemohon telah melaporkan keterlambatan upah tersebut, kepada Kementrian Ketenagakerjaan dan Pengadilan Hubungan Industrial dan setelah Pemohon melaporkan, maka pembayaran upah menjadi tepat waktu;
- Bahwa meskipun perusahaan tersebut sampai saat ini masih aktif, tetapi kegiatan perusahaan sudah tidak maksimal sejak tahun 2009 sampai dengan sekarang dan saksi mengetahui apa yang dilakukan pihak perusahaan terhadap Pemohon setelah Pemohon melaporkan hak kepada Pengadilan Hubungan Industrial;
- Bahwa hubungan Pemohon dengan perusahaan sudah tidak harmonis, sehingga Pemohon tidak diberikan pekerjaan, ruangnya pun harus dikosongkan dan peralatan untuk bekerja pun ditiadakan;
- Bahwa benar pada saat ini pembayaran upah telah tepat waktu, akan tetapi hak Pemohon dan saksi sebagai *security* masih ada pembayaran uang makan yang tidak tepat waktu sampai saat ini dan sudah dilakukan lebih hampir dua bulan;

- Selain itu terkait dengan masalah THR tahun 2009 yang harus dibayarkan separuhnya menurut putusan pengadilan PHI, tetapi sampai saat ini pun belum dibayarkan;
- Bahwa di Pengadilan Hubungan Industrial, Pemohon telah mengajukan PHK, tetapi gugatan Pemohon ditolak, sehingga Pemohon terus memperjuangkan haknya sampai sekarang;

[2.3] Menimbang bahwa terhadap permohonan Pemohon, Pemerintah memberikan keterangan sebagai berikut:

- Bahwa menurut Pemerintah, mohon kiranya Pemohon dapat membuktikan terlebih dahulu apakah benar sebagai pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan atas berlakunya ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana ditentukan oleh Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011, serta berdasarkan putusan-putusan Mahkamah Konstitusi terdahulu, sejak Putusan Nomor 006/PUU-III/2005 dan Putusan Nomor 11/PUU-IV/2007.
- Bahwa menurut Pemerintah, norma ketentuan undang-undang *a quo* justru memberikan keseimbangan terhadap pekerja dan pengusaha. Sedangkan argumentasi Pemohon lebih terkait dengan implementasi pelaksanaan ketentuan *a quo* pada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan bukan merupakan permasalahan konstitusionalitas keberlakuan suatu norma.
- Bahwa terhadap anggapan Pemohon bahwa ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pemerintah dapat menyampaikan penjelasan sebagai berikut.
  1. Materi muatan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur berbagai kepentingan, baik kepentingan tenaga kerja sebelum, selama, dan sesudah bekerja, maupun kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Berbagai kepentingan tersebut saling memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lain.
  2. Undang-Undang Ketenagakerjaan mendorong pengusaha, pekerja buruh, serikat pekerja, serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upayanya

untuk mengusahakan agar tidak terjadi perselisihan antara para pihak, sehingga pemutusan hubungan kerja dapat dihindari.

3. Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan keseimbangan antara hak dan kewajiban, baik untuk pekerja maupun pengusaha. Keseimbangan dimaksud dapat dilihat dari ketentuan Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu mengenai alasan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha. Di sisi lain, pekerja juga dapat mengajukan pemutusan hubungan sebagaimana diatur dalam Pasal 169 Undang-Undang Ketenagakerjaan.
4. Ketentuan Pasal 169 Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan keseimbangan antara pekerja dan pengusaha dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, dimana Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pekerja buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut.
  - a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja buruh
  - b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
  - c. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 bulan berturut-turut atau lebih
  - d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja buruh
  - e. Memerintahkan pekerja buruh untuk melakukan pekerjaan di luar yang diperjanjikan, atau
  - f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja buruh, sedangkan pekerja tersebut tidak dicantum... pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Terhadap pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana diterangkan di atas, pekerja buruh berhak mendapatkan uang pesangon sebesar dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003. Sebaliknya, dalam hal pengusaha dinyatakan tidak melakukan perbuatan sebagaimana diatur dalam Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga perselisihan hubungan industrial dan pekerja buruh tersebut tidak berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan yang berlaku (*vide* Pasal 169 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan).

5. Ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan pada dasarnya dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja buruh dalam hal pengusaha tidak melaksanakan kewajibannya untuk membayar upah tepat pada waktu yang ditentukan, sebagaimana ditentukan dalam perjanjian kerja maupun berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan.
6. Menurut Pemerintah, tindakan Pemohon yang mengajukan permasalahan yang dialaminya kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mekanisme pengadilan hubungan industrial karena merasa upahnya tidak dibayarkan tepat pada waktu yang ditentukan adalah telah sesuai dengan Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan.
7. Adapun terhadap putusan pengadilan hubungan industrial yang pada akhirnya menolak gugatan Pemohon, menurut Pemerintah lebih merupakan permasalahan penerapan atau implementasi keberadaan dan keberlakuan ketentuan norma yang diuji dan bukan merupakan permasalahan konstitusional keberlakuan suatu norma.
8. Untuk itu, yang semestinya dilakukan oleh Pemohon adalah melakukan upaya hukum atas putusan pengadilan hubungan industrial ke Mahkamah Agung disertai dengan bukti-bukti yang ada, atau pun mengajukan tuntutan denda atas keterlambatan pembayaran upah berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah dan bukan mengajukan permohonan pengujian Undang-Undang *a quo* ke Mahkamah Konstitusi.
9. Bahwa terhadap ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan norma yang jelas dan tidak memerlukan penafsiran lain dari apa yang tertera dalam teks.

10. Selain itu, apabila ketentuan Pasal *a quo* dikabulkan oleh Mahkamah Konstitusi, maka menurut Pemerintah justru akan menimbulkan kerugian bagi pekerja buruh karena tidak adanya kepastian hukum sampai kapan dan seberapa lama pekerja buruh menunggu hak atau upahnya dibayarkan oleh perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, Pemerintah memohon kepada Yang Mulia Ketua Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi yang memeriksa, memutus, dan mengadili permohonan Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dapat memberikan putusan sebagai berikut.

- 1) Menolak permohonan pengujian Pemohon untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan permohonan pengujian Pemohon tidak dapat diterima.
- 2) Menerima keterangan Pemerintah secara keseluruhan.
- 3) Menyatakan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

[2.4] Menimbang bahwa terhadap permohonan Pemohon, Dewan Perwakilan Rakyat tidak memberikan keterangan lisan ataupun tertulis;

[2.5] Menimbang bahwa Pemohon telah menyerahkan kesimpulan pada tanggal Rabu, 9 November 2011 yang pada pokoknya tetap pada pendiriannya;

[2.6] Menimbang bahwa untuk mempersingkat uraian dalam putusan ini, segala sesuatu yang terjadi di persidangan cukup ditunjuk dalam berita acara persidangan, yang merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan putusan ini;

### 3. PERTIMBANGAN HUKUM

[3.1] Menimbang bahwa permohonan Pemohon adalah mengenai pengujian materiil Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279, selanjutnya disebut

UU 13/2003) terhadap Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945);

[3.2] Menimbang bahwa sebelum mempertimbangkan pokok permohonan, Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Mahkamah), terlebih dahulu akan mempertimbangkan hal-hal berikut:

- a. kewenangan Mahkamah untuk mengadili permohonan *a quo*;
- b. kedudukan hukum (*legal standing*) Pemohon;

Terhadap kedua hal tersebut, Mahkamah berpendapat sebagai berikut:

### **Kewenangan Mahkamah**

[3.3] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 24C ayat (1) UUD 1945, Pasal 10 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5226, selanjutnya disebut UU MK), serta 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, selanjutnya disebut UU 48/2009), salah satu kewenangan Mahkamah adalah mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji Undang-Undang terhadap UUD 1945;

[3.4] Menimbang bahwa oleh karena permohonan Pemohon mengenai pengujian materiil Pasal 169 ayat (1) huruf c UU 13/2003 terhadap UUD 1945 maka Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*;

### **Kedudukan hukum (*legal standing*) Pemohon**

[3.5] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 51 ayat (1) UU MK, 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;

[3.6] Menimbang pula bahwa Mahkamah sejak putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005 bertanggal 31 Mei 2005 dan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 11/PUU-V/2007 bertanggal 20 September 2007, serta putusan-putusan selanjutnya berpendirian bahwa kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK harus memenuhi 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 konstitusional tersebut harus bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
- d. adanya hubungan sebab-akibat (*causal verband*) antara kerugian dimaksud dan berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;
- e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian konstitusional seperti yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi;

[3.7] Menimbang bahwa Pemohon adalah perseorangan warga negara Indonesia yang dirugikan hak konstitusionalnya karena berlakunya Pasal 169 ayat (1) huruf c UU 13/2003;

Bahwa Pemohon merasa dirugikan hak konstitusionalnya untuk memperoleh perlindungan dan kepastian hukum, serta perlakuan yang sama di hadapan hukum dan hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945. Secara konkret kerugian tersebut diakibatkan karena Pemohon sebagai pekerja tidak mendapatkan upah sebagai pekerja dari perusahaan tempat Pemohon bekerja secara tepat waktu selama 3 bulan berturut-turut atau lebih. Atas dasar itu Pemohon mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja ke pengadilan hubungan industrial sesuai dengan pasal *a quo*, akan tetapi permohonan tersebut ditolak, karena pengusaha kembali membayar upah secara tepat waktu setelah lalai membayar upah tepat waktu selama lebih dari 3 bulan berturut-turut (yaitu selama 18 bulan). Menurut pengusaha, berdasarkan Pasal 169 ayat (1) huruf c UU 13/2003 tidak ada alasan pemutusan hubungan kerja (PHK). Berdasarkan fakta tersebut, Pemohon menganggap hak konstitusionalnya untuk mendapatkan perlakuan hukum yang adil dan hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja menurut Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 dirugikan;

[3.8] Menimbang bahwa berdasarkan dalil-dalil Pemohon tersebut, menurut Mahkamah, Pemohon memenuhi syarat kedudukan hukum (*legal standing*) sehingga Pemohon dapat mengajukan permohonan *a quo*;

[3.9] Menimbang bahwa oleh karena Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*, serta Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) maka selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan pokok permohonan;

#### **Pokok Permohonan**

[3.10] Menimbang bahwa Pemohon pada pokoknya memohon pengujian konstitusionalitas Pasal 169 ayat (1) huruf c UU 13/2003 yang menyatakan:

*“Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:*

...

*c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih”;*

terhadap Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan:

Pasal 28D ayat (1):

*“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”;*

Pasal 28D ayat (2):

*“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.*

[3.11] Menimbang bahwa Pemohon pada pokoknya mendalilkan bahwa Pasal 169 ayat (1) huruf c UU 13/2003 mengandung ketidakpastian hukum yang merugikan hak-hak konstitusional Pemohon dan bertentangan dengan UUD 1945. Pemohon selaku karyawan PT. Megahbuana Citramasindo telah tidak dibayar upahnya oleh perusahaan tersebut selama lebih dari 3 bulan berturut-turut yaitu selama 18 bulan (dari bulan Juni 2009 sampai dengan November 2010) yang seharusnya telah cukup alasan bagi Pemohon untuk mengajukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Akan tetapi setelah Pemohon mengajukan PHK ke Pengadilan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut PHI) ternyata ditolak oleh PHI karena perusahaan kembali membayar upah kepada Pemohon secara rutin. Menurut Pemohon, Pasal 169 ayat (1) huruf c tersebut tidak memberikan kepastian hukum apakah dengan pembayaran upah secara rutin oleh pengusaha setelah pengusaha lalai membayar upah secara tepat waktu lebih dari tiga bulan menggugurkan hak Pemohon untuk mengajukan PHK, atau dengan adanya pembayaran rutin oleh pengusaha setelah pengusaha lalai membayar upah secara tepat waktu lebih dari tiga bulan adalah cukup beralasan bagi Pemohon untuk mengajukan PHK, sehingga menurut Pemohon Pasal 169 ayat (1) huruf c UU 13/2003 bertentangan dengan UUD 1945;

[3.12] Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalilnya, Pemohon mengajukan alat bukti surat atau tulisan yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-5, dan saksi Ngadiono serta ahli Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, S.H., M.H. yang memberi keterangan di bawah sumpah dalam persidangan tanggal 3 November 2011, yang selengkapnya termuat dalam bagian Duduk Perkara, pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

**Saksi Ngadiono**

- Mengetahui adanya keterlambatan pemberian upah yang dilakukan oleh PT. Megahbuana Citramasindo sejak bulan Juni 2009 sampai dengan November 2010;
- Pemohon telah melaporkan keterlambatan upah tersebut kepada Depnaker dan Pengadilan Hubungan Industrial, akan tetapi setelah Pemohon melaporkan, maka pembayaran upah oleh perusahaan menjadi tepat waktu;
- Meskipun perusahaan tersebut sampai saat ini masih aktif, tetapi kegiatan perusahaan sudah tidak maksimal sejak tahun 2009 sampai dengan sekarang dan saksi mengetahui apa yang dilakukan pihak perusahaan terhadap Pemohon setelah Pemohon melaporkan hak kepada Pengadilan Hubungan Industrial;
- Di Pengadilan Hubungan Industrial, Pemohon telah mengajukan PHK, tetapi gugatan Pemohon ditolak, sehingga Pemohon terus memperjuangkan haknya sampai sekarang.

**Ahli Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, S.H., M.H.**

- Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang *a quo*, pada dasarnya adalah mengatur hak pekerja untuk mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga-lembaga penyelesaian sengketa hubungan industrial yaitu mediasi, konsiliasi, arbitrase, maupun pengadilan hubungan industrial. Pasal tersebut memberikan hak kepada pekerja yang diperlakukan secara tidak *fair* oleh pengusaha untuk mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada keempat lembaga tersebut;
- Apabila pengusaha dalam kurun waktu tiga bulan tidak membayar upah secara tepat, dan hal itu terbukti dalam persidangan, seharusnya lembaga penyelesaian hubungan industrial mengabulkan gugatan dari penggugat untuk diputuskan hubungan kerjanya. Hal tersebut dikarenakan setelah lahirnya UU 13/2003, pengaturan pemutusan hubungan kerja tidak lagi tunduk pada Hukum Administrasi Negara sebagaimana diatur dalam Undang-Undang 12 Tahun

1964 tetapi tunduk pada Hukum Perdata. Artinya baik buruh maupun pengusaha mempunyai hak untuk menggugat pada pengadilan atau lembaga penyelesaian hubungan industrial untuk mengakhiri hubungan kerja;

[3.13] Menimbang, terhadap permohonan Pemohon, Pemerintah memberikan keterangan secara lisan pada tanggal 3 November 2011 dan keterangan tertulis yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 29 November 2011, (selengkapnya termuat dalam bagian Duduk Perkara), yang pada pokoknya menerangkan bahwa pasal *a quo* tidak bertentangan dengan UUD 1945 karena ketentuan *a quo* justru memberikan keseimbangan terhadap pekerja dan pengusaha. Adapun argumentasi Pemohon lebih terkait dengan implementasi pelaksanaan ketentuan *a quo* pada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan bukan merupakan permasalahan konstiusionalitas keberlakuan suatu norma. Pasal 169 ayat (1) huruf c UU 13/2003 pada dasarnya dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam hal pengusaha tidak melaksanakan kewajibannya untuk membayar upah tepat pada waktu yang ditentukan, sebagaimana ditentukan dalam perjanjian kerja maupun berdasarkan UU 13/2003. Menurut Pemerintah, Pasal 169 ayat (1) huruf c UU 13/2003 merupakan norma yang jelas dan tidak memerlukan penafsiran lain dari apa yang tertera dalam teks. Selain itu, menurut Pemerintah, apabila ketentuan *a quo* dikabulkan oleh Mahkamah maka justru akan menimbulkan kerugian bagi pekerja/buruh karena tidak adanya kepastian hukum sampai kapan dan seberapa lama pekerja/buruh menunggu hak atau upahnya dibayarkan oleh perusahaan.

### **Pendapat Mahkamah**

[3.14] Menimbang bahwa isu konstiusional dalam permohonan *a quo* adalah apakah Pasal 169 ayat (1) huruf c UU 13/2003 mengandung ketidakpastian hukum yang menciderai hak-hak konstiusional pekerja untuk mendapatkan kepastian hukum yang adil dan mendapatkan imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana tercantum dalam Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945?

[3.15] Menimbang bahwa menurut Mahkamah, membayar upah pekerja merupakan kewajiban hukum bagi pengusaha. Upah merupakan balasan atas prestasi pekerja/buruh yang diberikan oleh pengusaha yang secara seimbang

merupakan kewajiban pengusaha untuk membayarnya. Kelalaian pengusaha membayar upah pekerja/buruh dapat menimbulkan hak bagi pekerja/buruh untuk menuntut pengusaha memenuhi kewajibannya, dan jika tidak, pekerja/buruh dapat meminta PHK sebagaimana diatur pasal *a quo*. Tidak membayar upah pekerja tiga bulan berturut-turut adalah pelanggaran serius atas hak-hak pekerja/buruh yang berimplikasi luas bagi kehidupan seseorang pekerja terutama hak konstitusionalnya untuk mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan wajar dalam hubungan kerja [*vide* Pasal 28D ayat (2) UUD 1945]. Upah bagi pekerja adalah penopang bagi kehidupannya dan kehidupan keluarganya. Menurut Mahkamah, dengan lewatnya waktu tiga bulan berturut-turut pengusaha tidak membayar upah secara tepat waktu kepada pekerja, sudah cukup alasan menurut hukum bagi pekerja untuk meminta PHK. Hak ini tidak hapus ketika pengusaha kembali memberi upah secara tepat waktu setelah pelanggaran tersebut terjadi;

[3.16] Menimbang bahwa dalam hukum ketenagakerjaan hak pekerja untuk memutuskan hubungan kerja dengan alasan tertentu yang dapat dibenarkan adalah sesuatu yang lazim yang dikenal dengan istilah *constructive dismissal*, yaitu digunakan dalam situasi ketika seorang pekerja dipaksa untuk meninggalkan pekerjaan karena perilaku pengusaha itu sendiri yang tidak dapat diterima oleh pekerja. *Constructive dismissal* juga mencakup pengunduran diri pekerja karena pelanggaran serius yang dilakukan pengusaha terhadap ketentuan kontrak kerja. Alasan untuk meninggalkan pekerjaan haruslah merupakan pelanggaran fundamental terhadap kontrak kerja antara pekerja dan pengusaha, seperti :

- Tidak membayar upah pekerja atau tiba-tiba menahan dan mengurangi upah pekerja secara tidak adil di luar persetujuan pekerja;
- Memaksa pekerja untuk menyetujui perubahan dalam kondisi bekerja yang tidak ditetapkan dalam kontrak kerja seperti tiba-tiba memberitahukan bahwa pekerja yang bersangkutan harus bekerja di kota lain atau membuat pekerja memiliki giliran bekerja malam padahal dalam kontrak pekerja hanya bekerja siang hari;
- Adanya intimidasi, penindasan, dan penyerangan dari orang lain di tempat kerja;
- Membuat pekerja, bekerja di tempat berbahaya yang tidak disebutkan dalam kontrak kerja;
- Menuduh pekerja secara tidak berdasar.

Berdasarkan prinsip *constructive dismissal*, pekerja mempunyai hak untuk meninggalkan pekerjaannya sesegera mungkin tanpa harus memberikan pemberitahuan kepada pengusaha dan tindakan tersebut (bila terbukti menurut hukum) dianggap sebagai pemberhentian oleh pengusaha dengan syarat pekerja tersebut harus membuktikan tiga unsur yaitu: 1) Pengusaha melakukan pelanggaran serius atas kontrak kerja, 2) Pelanggaran tersebut harus menjadi alasan mengapa pekerja tersebut dipaksa untuk berhenti, 3) Pekerja tidak melakukan apapun yang menunjukkan diterimanya pelanggaran atau perubahan dalam kondisi pekerjaan, yang berarti mereka tidak melakukan apapun yang membuat kontrak tersebut dilanggar oleh pengusaha melalui penerimaan secara implisit atau secara tersirat atas pelanggaran kontrak tersebut;

[3.17] Menimbang bahwa dengan merujuk kasus ketenagakerjaan yang dialami oleh Pemohon dan praktik dalam hukum ketenagakerjaan sebagaimana diuraikan di atas, menurut Mahkamah, pembayaran upah tepat waktu merupakan hal yang sangat penting bagi buruh/pekerja Indonesia karena upah tersebut seringkali merupakan satu-satunya penghasilan yang dijadikan tumpuan untuk memenuhi kebutuhan hidup diri dan keluarganya sehari-hari. Hukum sudah seharusnya memberikan kepastian bagi pekerja atas pembayaran upahnya. Apabila kepastian dalam pembayaran upah tidak dapat diwujudkan oleh pengusaha, dalam hal ini pengusaha tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama tiga bulan berturut-turut atau lebih, maka pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c UU 13/2003 dan pekerja berhak menerima hak-haknya sebagaimana diatur dalam Pasal 169 ayat (2) UU 13/2003.

Menurut Mahkamah, hak pekerja untuk mendapatkan PHK tidak terhalang oleh adanya tindakan pengusaha yang kembali membayar upah pekerja secara tepat waktu setelah adanya permohonan PHK oleh pekerja ke Pengadilan, dengan ketentuan bahwa pekerja telah melakukan upaya yang diperlukan untuk mendapatkan haknya agar upah dibayarkan secara tepat waktu namun tidak diindahkan oleh pengusaha. Hal itu untuk melindungi hak-hak pekerja untuk mendapatkan kepastian dan perlakuan hukum yang adil dan hak pekerja untuk mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana ditentukan dalam Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945. Mahkamah menilai ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang *a quo*

tidak memberi kepastian apakah dengan pembayaran upah secara tepat waktu oleh pengusaha kepada pekerja setelah pengusaha tidak membayar upah secara tepat waktu selama lebih dari tiga bulan berturut-turut menggugurkan alasan pekerja untuk mendapatkan PHK? Dalam kasus yang dialami oleh Pemohon ternyata di Pengadilan Hubungan Industrial, permohonan PHK dari Pemohon ditolak oleh pengadilan karena pengusaha kembali membayar upah Pemohon secara tepat waktu setelah sebelumnya tidak membayar secara tepat waktu lebih dari tiga bulan berturut-turut. Berdasarkan kenyataan yang demikian, walaupun Mahkamah tidak mengadili perkara konkret, telah cukup bukti bahwa ketentuan pasal *a quo* telah menimbulkan ketidakpastian hukum yang adil dan hilangnya hak konstitusional pekerja untuk mendapatkan imbalan yang adil dan layak dalam hubungan kerja [vide Pasal 28D ayat (2) UUD 1945] yang bertentangan dengan prinsip-prinsip konstitusi.

[3.18] Menimbang bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan hukum tersebut di atas, Mahkamah berpendapat dalil permohonan Pemohon beralasan menurut hukum;

#### 4. KONKLUSI

Berdasarkan penilaian atas fakta dan hukum sebagaimana diuraikan di atas, Mahkamah berkesimpulan:

- [4.1] Mahkamah berwenang untuk mengadili permohonan *a quo*;
- [4.2] Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan *a quo*;
- [4.3] Dalil-dalil Pemohon berdasar dan beralasan menurut hukum;

Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5226), dan Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara

Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076);

## 5. AMAR PUTUSAN

### **Mengadili,**

#### **Menyatakan:**

- Mengabulkan permohonan Pemohon untuk seluruhnya;
- Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai: *“Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu”*;
- Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: *“Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu”*;
- Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya;

Demikian diputuskan dalam Rapat Permusyawaratan Hakim oleh sembilan Hakim Konstitusi yaitu Moh. Mahfud MD., selaku Ketua merangkap Anggota, Achmad Sodiki, Hamdan Zoelva, Anwar Usman, M. Akil Mochtar, Harjono, Maria Farida Indrati, Muhammad Alim, dan Ahmad Fadlil Sumadi, masing-masing sebagai Anggota, pada hari **Senin**, tanggal **sembilan**, bulan **Juli**,

tahun **dua ribu dua belas**, dan diucapkan dalam sidang pleno Mahkamah Konstitusi terbuka untuk umum pada hari **Senin**, tanggal **enam belas**, bulan **Juli**, tahun **dua ribu dua belas**, oleh tujuh Hakim Konstitusi, yaitu Moh. Mahfud MD., selaku Ketua merangkap Anggota, Achmad Sodiki, Hamdan Zoelva, Anwar Usman, M. Akil Mochtar, Maria Farida Indrati, dan Ahmad Fadlil Sumadi, masing-masing sebagai Anggota, dengan didampingi oleh Hani Adhani sebagai Panitera Pengganti, dihadiri oleh Pemohon, Pemerintah atau yang mewakili, dan Dewan Perwakilan Rakyat atau yang mewakili.

**KETUA,**

**ttd.**

**Moh. Mahfud MD.**

**ANGGOTA-ANGGOTA,**

**ttd.**

**Achmad Sodiki**

**Ttd.**

**Hamdan Zoelva**

**ttd.**

**Anwar Usman**

**Ttd.**

**M. Akil Mochtar**

**ttd.**

**Maria Farida Indrati**

**ttd.**

**Ahmad Fadlil Sumadi**

**PANITERA PENGGANTI,**

**ttd.**

**Hani Adhani**