



PUTUSAN
Nomor 37/PUU-IX/2011

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA

[1.1] Yang memeriksa, mengadili, dan memutus perkara konstitusi pada tingkat pertama dan terakhir, menjatuhkan putusan dalam perkara permohonan Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang diajukan oleh:

[1.2] 1. Nama : **drg. Ugan Gandar;**
Warga Negara : Indonesia;
Alamat : Jalan Perwira 2-4 (R-139) Jakarta 10110;
Pekerjaan : Presiden Federasi Serikat Pekerja Pertamina Bersatu (FSPPB);

Yang dalam hal ini bertindak sebagai perorangan warga negara Indonesia yang mempunyai kepedulian tinggi terhadap masalah ketenagakerjaan;

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

2. Nama : **Ir. Eko Wahyu;**
Warga Negara : Indonesia;
Alamat : Jalan Perwira 2-4 (R-139) Jakarta 10110;
Pekerjaan : Sekretaris Jenderal Federasi Serikat Pekerja Pertamina Bersatu (FSPPB);

Yang dalam hal ini bertindak sebagai perorangan warga negara Indonesia yang mempunyai kepedulian tinggi terhadap masalah ketenagakerjaan.

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

3. Nama : **Ir. Rommel Antonius Ginting;**
 Warga Negara : Indonesia;
 Alamat : Jalan Gunung Merbabu Nomor 2 RT.004/RW. 014,
 Penggilingan, Cakung, Jakarta Timur;

Yang dalam hal ini bertindak selaku perorangan warga negara Indonesia dan mewakili kepentingannya sebagai eks pekerja yang hak-hak konstitusionalnya dijamin oleh Konstitusi Negara Kesatuan Republik Indonesia.

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

Berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 5 Mei 2011 dan tanggal 12 Mei 2011 memberi kuasa kepada 1) Ecoline Situmorang, S.H., 2) Henry David Oliver Sitorus, S.H., 3) Riando Tambunan, S.H., 4) B.P. Beni Dikty Sinaga, S.H., 5) M. Taufiqul Mujib, S.H., 6) Ridwan Darmawan, S.H., 7) Janses E. Sihaloho, S.H., 8) M. Zaimul Umam, S.H. M.H., 9) Anton Febrianto, S.H., 10) Dhona El Furqon, S.Hi., dan 11) Priadi, S.H., seluruhnya para Advokat/Asisten Advokat, pada Kantor **Indonesian Human Rights Committee For Social Justice (IHCS)**, memilih domisili di Jalan Mampang Prapatan XV Nomor 8A Tegal Parang, Mampang Prapatan, Jakarta Selatan, baik bersama-sama maupun sendiri-sendiri bertindak untuk dan atas nama pemberi kuasa;

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

- [1.3] Membaca permohonan dari para Pemohon;
- Mendengar keterangan dari para Pemohon;
- Memeriksa bukti-bukti dari para Pemohon;
- Mendengar keterangan para ahli dari Pemohon;
- Mendengar dan membaca keterangan tertulis dari Pemerintah;
- Membaca kesimpulan tertulis dari para Pemohon;

2. DUDUK PERKARA

- [2.1] Menimbang bahwa para Pemohon telah mengajukan permohonan dengan surat permohonan bertanggal 1 Juni 2011, yang diterima Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Kepaniteraan Mahkamah) pada tanggal 1 Juni 2011 dengan Akta Penerimaan Berkas Permohonan Nomor

221/PAN.MK/2011 dan diregister pada hari Senin, tanggal 13 Juni 2011 dengan registrasi perkara Nomor 37/PUU-IX/2011, yang telah diperbaiki dan diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 6 Juli 2011, menguraikan hal-hal sebagai berikut:

A. PENDAHULUAN

Bahwa Negara Kesatuan Republik Indonesia menjamin, melindungi, serta memenuhi hak-hak warga negaranya melalui konstitusinya yaitu Undang-Undang Dasar 1945. Beberapa diantaranya adalah hak atas kepastian hukum dan hak atas perlindungan yang layak dalam hubungan kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 28 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi, "*Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum*" dan Pasal 28 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi "*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*". Lebih lanjut, pemerintah Republik Indonesia juga telah melakukan ratifikasi terhadap Konvensi ILO Nomor 111 Tahun 1958 mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999, sebagai bagian dari perlindungan hak asasi tenaga kerja dan pekerja/buruh.

Untuk melaksanakan mandat konstitusi tentang hak atas pekerjaan sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 28 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 maupun hak-hak terkait lainnya dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945, maka pada tanggal 25 Maret 2003 pemerintah Republik Indonesia, pada masa pemerintahan Presiden Megawati Soekarnoputri telah mengeluarkan dan mengesahkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang tercatat dalam Lembaran Negara Nomor 39 Tahun 2003.

Bahwa tujuan dari dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagaimana disebut dalam pertimbangannya :

- 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*

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 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;*

B. KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI

1. Hak Uji menurut Prof. DR. Sri Soemantri, dalam Bukunya: *“HAK UJI MATERIIL DI INDONESIA, 1997”*, ada dua jenis, yaitu Hak Uji Formil dan Hak Uji Materiil. Hak Uji Formil menurutnya adalah *“wewenang untuk menilai, apakah suatu produk legislatif, seperti undang-undang misalnya terjelma melalui cara-cara (procedure) sebagaimana telah ditentukan/diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku atautah tidak”* (halaman 6). Selanjutnya ia mengartikan Hak Uji Materiil sebagai *“wewenang untuk menyelidiki dan kemudian menilai, apakah suatu peraturan perundang-undangan isinya sesuai atau bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi derajatnya, serta apakah suatu kekuasaan tertentu (verordenende macht) berhak mengeluarkan suatu peraturan tertentu”*;
2. Hak Uji, baik formil maupun materiil, diakui keberadaannya dalam sistem hukum kita, sebagaimana terdapat dalam Konstitusi Indonesia, yaitu Undang-Undang Dasar 1945, yang telah mengalami perubahan sebanyak empat kali, dalam Pasal 24 ayat (1), yang menyatakan, *“Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi”*. Sedangkan pengaturan mengenai kewenangan hak uji Undang-Undang

terhadap Undang-Undang Dasar tersebut terdapat dalam Pasal 24C Undang-Undang Dasar 1945 dan Pasal 10 ayat (1) huruf (a) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, yang selengkapnya menentukan sebagai berikut:

Pasal 24C ayat (1) berbunyi: *“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 selanjutnya Pasal 10 ayat (1) huruf (a) Undang-Undang tentang Mahkamah Konstitusi menyatakan, *Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*;
4. Bahwa Pasal 1 angka (3) huruf (a) Undang-Undang tentang Mahkamah Konstitusi, menyatakan bahwa *“Permohonan adalah permintaan yang diajukan secara tertulis kepada Mahkamah Konstitusi mengenai pengujian undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”*;
5. Bahwa selain itu, Pasal 7 Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan mengatur secara hirarki kedudukan Undang-Undang Dasar 1945 lebih tinggi dari Undang-Undang, oleh karenanya setiap ketentuan Undang-Undang tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Maka jika terdapat ketentuan dalam Undang-Undang yang bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 maka ketentuan Undang-Undang tersebut dapat dimohonkan untuk diuji melalui mekanisme pengujian undang-undang di Mahkamah Konstitusi;
6. Berdasarkan ketentuan pasal tersebut jelas bahwa Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia mempunyai kewenangan untuk melakukan pengujian secara materiil, yaitu untuk melakukan pengujian sebuah produk Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945;

C. KEDUDUKAN DAN HAK KONSTITUSIONAL PARA PEMOHON

7. Bahwa Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Mahkamah Konstitusi, menyatakan para 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;
8. Dalam penjelasan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa yang dimaksud dengan “hak konstitusional” adalah hak-hak yang diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
9. Bahwa hak konstitusional sebagaimana terkandung dalam Undang-Undang Dasar 1945 diantaranya meliputi hak untuk mendapatkan kepastian hukum, hak atas pekerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945;
10. Bahwa atas ketentuan di atas, maka terdapat dua syarat yang harus dipenuhi untuk menguji apakah Pemohon memiliki *legal standing* (dikualifikasi sebagai Pemohon) dalam permohonan pengujian undang-undang tersebut. Adapun syarat yang pertama adalah kualifikasi bertindak sebagai pemohon sebagaimana diatur dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Mahkamah Konstitusi. Syarat kedua adalah adanya kerugian Pemohon atas terbitnya Undang-Undang tersebut;
11. Bahwa para Pemohon adalah perorangan warga negara Indonesia (individu), yang juga adalah pekerja maupun eks pekerja, yang bergerak, berminat dan memiliki kepedulian yang tinggi untuk menegakkan hak-hak para pekerja di Indonesia bagi terpenuhinya perlindungan dan penegakan keadilan sosial, hukum, dan hak asasi manusia;

D. PARA PEMOHON

12. Bahwa Pemohon I adalah warga negara Republik Indonesia dan merupakan pekerja di PT. Pertamina, yang mempunyai kepedulian yang

tinggi dalam rangka peningkatan kesejahteraan pekerja yang telah mendapatkan kepercayaan dari pekerja dengan mengangkat Pemohon I sebagai Ketua Umum Federasi Serikat Pekerja Pertamina Bersatu (FSPPB) berdasarkan Surat Keputusan Musyawarah Nasional Nomor 03/MUNAS III/FSPPB/2008 tentang Pengangkatan Presiden FSPPB Masa Bakti 2008-2011;

13. Bahwa Pemohon II adalah warga negara Republik Indonesia dan merupakan pekerja di PT. Pertamina, yang mempunyai kepedulian yang tinggi dalam rangka peningkatan kesejahteraan pekerja yang telah mendapatkan kepercayaan dari pekerja dengan mengangkat Pemohon II sebagai Sekretaris Jenderal Federasi Serikat Pekerja Pertamina Bersatu (FSPPB);
14. Bahwa baik Pemohon I maupun Pemohon II memandang bahwa hak-hak konstitusionalnya selaku pekerja, termasuk pula hak-hak konstitusional para pekerja lainnya (baik itu pekerja yang merupakan anggota FSPPB maupun bukan) akan dirugikan sebagai akibat dari tidak adanya penafsiran yang tegas dan jelas terhadap Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam hal kelak terjadinya suatu perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja;
15. Bahwa Pemohon III adalah warga negara Indonesia selaku mantan pekerja di PT. Total Indonesia yang perkaranya telah diputus di Pengadilan Hubungan Industrial sampai Tingkat Peninjauan Kembali dengan Putusan Nomor 096 PK/PDT.SUS/2010 Tahun 2010 Ir. Rommel Ginting melawan Total E & P. Indonesia;
16. Bahwa Pemohon III memiliki kepedulian terhadap nasib para pekerja lainnya yang sedang mengikuti proses penyelesaian hubungan industrial;
17. Bahwa Pemohon III secara *de facto* dan *de jure* telah dirugikan hak-hak konstitusionalnya terkait pemberlakuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai akibat dari tidak adanya penafsiran yang tegas dan jelas terhadap Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

E. FAKTA HUKUM

18. Bahwa pada tanggal 25 Maret 2003 Pemerintah Republik Indonesia telah mengeluarkan dan mengesahkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan, yang tercatat dalam Lembaran Negara Nomor 39 Tahun 2003;

19. Bahwa Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang hak dan kewajiban dalam suatu hubungan industrial sekaligus juga mengatur tentang ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam hal terjadinya perselisihan dalam hubungan industrial;
20. Bahwa salah satu pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu Pasal 155 ayat (2) menyatakan, *“Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”*;
21. Berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (2) di atas, maka para pihak dalam hubungan industrial (baik itu pengusaha maupun buruh) harus tetap melaksanakan kewajiban, sehingga di sisi lainnya para pihak juga masih harus tetap memperoleh hak-haknya selama masih berperkara dan menunggu turunnya putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan;
22. Bahwa adapun yang dimaksud dengan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Perburuhan adalah lembaga yang memiliki tugas dan kewenangan untuk menerima, memeriksa, dan memutus terjadinya perselisihan hubungan industrial mulai dari instansi yang berwenang dibidang ketenagakerjaan (Disnakertrans) sampai dengan Pengadilan Hubungan Industrial. Sedangkan jenis-jenis perselisihan hubungan industrial itu sendiri berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial meliputi: *Perselisihan Hak, Perselisihan Kepentingan, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Buruh Dalam Satu Perusahaan*;
23. Bahwa mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial itu sendiri memiliki struktur penyelesaian secara bertahap atau bertingkat, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 24 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, bahwa *salah satu pihak atau para pihak yang menolak anjuran dari Disnakertrans dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat sampai akhirnya*

diperoleh suatu putusan yang berkekuatan hukum tetap atas perselisihan tersebut;

24. Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial memiliki tugas dan kewenangan (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Bab III Pasal 56) untuk memeriksa dan memutus:
 - a. *di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;*
 - b. *di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;*
 - c. *di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;*
 - d. *di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.*
25. Bahwa berdasarkan hal tersebut di atas, dalam hal terjadinya perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka pada waktu keputusan peradilan tingkat pertama tidak diterima atau diajukan upaya kasasi dan seterusnya maka keputusannya belum bersifat final atau berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*);
26. Bahwa bila ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut dikaitkan dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut, maka terdapat potensi ketidakpastian hukum bagi pekerja dalam perolehan hak-haknya selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum diputus (*in kracht van gewijsde*). Hal ini terjadi dengan mengingat bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (2) berupaya memberikan jaminan dan perlindungan bagi buruh untuk tetap menerima upahnya selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial masih berlangsung, padahal putusan itu sendiri bersifat *inkract* bisa terjadi di pengadilan hubungan industrial ataupun sampai dengan putusan kasasi atau peninjauan kembali di Mahkamah Agung;
27. Bahwa dalam praktek, pengadilan hubungan industrial mengenai kewajiban pengusaha untuk membayar upah pekerja beserta hak-hak lainnya selama proses persidangan ditemukan beberapa penafsiran, ada yang menafsirkan upah proses hanya pada tingkat pengadilan hubungan Industrial tapi ada juga yang menafsirkan sampai berkekuatan hukum tetap;

28. Bahwa khusus untuk Pemohon III upah proses di tetapkan sampai dengan keluarnya putusan hukum yang berkekuatan hukum tetap, seperti Putusan dalam perkara Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 07/G/2008/PHI.Smda antara PT. Total E&P Indonesia dengan Ir. Rommel Ginting menyatakan bahwa:

Mengadili:

Dalam Provisi:

- *Mengabulkan tuntutan provisi dari Penggugat*
- *Memerintahkan kepada Penggugat untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh Tergugat setiap bulan sebesar Rp 31.884.090,- (tiga puluh satu juta delapan ratus delapan puluh empat ribu sembilan puluh rupiah) sejak bulan November 2007 sampai putusan ini mempunyai kekuatan hukum tetap.*

29. Bahwa merujuk pada Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka sepatutnya dan berdasarkan hukum bahwa putusan tersebut di atas mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht*) pada saat keluarnya Putusan Kasasi Nomor 839 K/PDT.SUS/2008 pada tanggal 11 Februari 2009 dalam perkara *a quo*. Namun ternyata mengenai pengertian mempunyai kekuatan hukum tetap pihak pengusaha dalam hal ini, pihak PT. Total E&P Indonesia belum juga membayarkan hak-hak pekerja yang bersangkutan karena adanya perbedaan penafsiran tentang putusan yang berkekuatan hukum tetap. Perusahaan beranggapan bahwa yang di maksud dengan *inkracht* adalah saat keluarnya keputusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 07/G/2008/PHI.Smda, pada bulan April 2007;

30. Bahwa selain menafsirkan upah proses sampai mempunyai kekuatan hukum tetap, ternyata banyak juga pihak bahkan Hakim berpendapat bahwa upah proses hanya sampai keluarnya putusan tingkat pertama di Pengadilan Hubungan Industrial dengan alasan, Hakim Kasasi hanya berwenang untuk mengkaji penerapan hukum terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial itu saja bahkan Hakim ada yang berpendapat bahwa alasan upah prosesnya pada tingkat pengadilan hubungan Industrial disebabkan Hakim menilai tidak adil kalau selama proses pemeriksaan perkara pengusaha dibebankan kewajiban untuk

membayar upah. Sebagai contoh dalam perkara Nomor Nomor 078 K/PDT.SUS/2010 upah proses hanya dihitung sampai proses Pengadilan Hubungan Industrial saja. Sehingga dengan tidak adanya penafsiran secara tegas ketentuan Pasal 155 ayat (2) mengakibatkan ketidakpastian hukum. (<http://www.hukumonline.com/berita/baca/hol20559/ma-tak-hitung-upah-selama-proses-dan-pesangon>);

31. Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka perlu diperoleh suatu penafsiran yang pasti dan berkekuatan hukum dari Mahkamah Konstitusi terhadap pemberlakuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sehingga para pekerja yang memperoleh jaminan dan kepastian hukum terhadap perolehan hak-hak mereka dalam hal terjadinya perselisihan hubungan industrial dalam hal ini mengenai perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja;

32. Bahwa salah satu pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pada Pasal 155 ayat (2) berupaya memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi pengusaha dan pekerja dalam hal terjadi perselisihan hubungan industrial yang masih berproses dipengadilan untuk tetap menjalankan kewajibannya masing-masing, sampai dengan ditetapkan keputusan Pengadilan Hubungan Industrial.

Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi:

“Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.”

33. Bahwa dari Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang *a quo* mengandung makna, selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, maka:

- a. pekerja tetap memperoleh hak-haknya dan wajib bekerja, dan apabila pekerja tidak bekerja bukan atas kemauan pekerja tapi atas kemauan pengusaha maka pengusaha wajib juga membayarkan hak-hak pekerja.
- b. pengusaha berhak mempekerjakan pekerja dan wajib membayar upah pekerja.

F. ALASAN PENGAJUAN PERMOHONAN UJI MATERIIL TERHADAP PASAL 155 AYAT (2) UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

F. 1. PASAL 155 AYAT (2) UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN BERTENTANGAN DENGAN PASAL 28D AYAT (1) UNDANG-UNDANG DASAR 1945 KARENA BERPOTENSI MENIMBULKAN KETIDAKPASTIAN HUKUM BAGI PEKERJA:

Bahwa Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan:

“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”.

Adapun Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa: *Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.*

Bahwa pemberlakuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum, mengingat tidak adanya penafsiran yang jelas dan tegas mengenai klausula *“belum ditetapkan”*.

Bahwa unsur-unsur yang tercantum dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah:

- 1) *Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan;*
- 2) *baik pengusaha;*
- 3) *maupun pekerja/buruh;*
- 4) *harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.*

Berdasarkan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di atas, maka secara hukum adanya proses dalam penyelesaian perkara Hubungan Industrial tidak serta merta melepaskan tanggung jawab perusahaan terhadap kewajiban mereka untuk menjamin kehidupan karyawannya. Dalam hal ini imbalan yang berbentuk gaji pokok dan hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja wajib dibayarkan, serta tidak ada penahanan atau bahkan pemotongan terhadap gaji yang dibayarkan.

Namun dalam praktiknya, implementasi dari unsur kata “belum ditetapkan” menimbulkan pertentangan apakah putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut hanya sebatas pada pengadilan tingkat pertama ataukah juga meliputi putusan pada tingkat selanjutnya yaitu Kasasi dan Peninjauan Kembali di Mahkamah Agung?

Terlebih dengan mengingat ketentuan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang untuk memeriksa dan memutus:

- a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;*
- b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;*
- c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;*
- d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.*

Bahwa selanjutnya dalam Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial juga ditegaskan bahwa 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.

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 56 dan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka setiap pihak atau para pihak yang berselisih dalam perkara hubungan industrial dapat mengajukan upaya hukum kasasi atau Peninjauan Kembali ke Mahkamah Agung dalam hal mereka menolak putusan pada pengadilan hubungan industrial.

Bahwa lembaga peradilan yang berpuncak di Mahkamah Agung merupakan pranata penentu keputusan dalam memutuskan suatu permasalahan hukum yang dihadapkan kepadanya oleh pencari keadilan. Dalam bidang hukum acara ditemukan upaya hukum banding dan kasasi bagi para pihak berperkara yang tidak merasa puas atas keputusan pengadilan.

Bahwa Putusan Kasasi yang dihasilkan oleh Mahkamah Agung merupakan putusan yang terakhir dan mengikat kepada para pihak yang berperkara,

dalam arti lain putusan tersebut ditetapkan sebagai putusan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht van Gewijsde*).

Bahwa memang benar berdasarkan Pasal 96 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Majelis Hakim dalam suatu perkara dapat mengeluarkan Putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayarkan upah-upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh pekerja atau buruh.

Masalah ketidakpastian hukum justru timbul manakala putusan perselisihan hubungan industrial tidak tercapai *inkracht* dalam peradilan tingkat pertama/pengadilan hubungan industrial, di mana para pihak mengajukan upaya hukum pada tingkatan yang lebih tinggi (Mahkamah Agung). Apakah amanat Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pengusaha dan pekerja masih harus tetap melaksanakan kewajibannya selama putusan pengadilan hubungan industrial belum ditetapkan, *in casu* bahwa pekerja masih harus dipenuhi upah dan hak-hak lainnya sampai keluarnya putusan hukum yang berkekuatan hukum tetap di tingkatan Mahkamah Agung.

Bahwa yang dimaksud dengan berkekuatan hukum tetap (*inkracht*) adalah:

- Berdasarkan Titik Triwulan Tutik, S.H., MH, buku Pengantar Hukum Tata Usaha Negara Indonesia, Prestasi Pustakaraya, 2010, halaman 367:
“Putusan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap artinya bahwa terhadap putusan tersebut telah tidak ada lagi upaya hukum, atau dapat juga masih ada upaya hukum akan tetapi oleh para pihak upaya hukum tersebut tidak ditempuh dan telah lewat tenggat waktu yang ditentukan oleh UU.”
- Berdasarkan Juanda Pangaribuan, S.H., M.H., buku Tinjauan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, edisi Revisi, PT.Bumi Initama Sejahtera, 2010, halaman 162:
“Putusan PHI dianggap berkekuatan hukum apabila:
 - a) *Putusan itu mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.*
 - b) *Para pihak tidak mengajukan kasasi dalam waktu 14 hari kerja sejak putusan dibacakan atau sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan.*

Mahkamah Agung memutus permohonan kasasi dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal permohonan kasasi diterima. Putusan yang diajukan kasasi dinyatakan berkekuatan hukum tetap apabila hakim kasasi telah memutus permohonan itu. Putusan kasasi dapat dieksekusi melalui PHI bila Tergugat tidak melaksanakan secara sukarela. PK tidak menunda pelaksanaan putusan. Meskipun demikian, sulit melaksanakan putusan yang berkekuatan hukum tetap bila Tergugat mengajukan PK. Karena itu kadang kala PK diajukan bukan untuk membatalkan putusan kasasi tetapi untuk menghalang-halangi eksekusi”.

Bahwa berdasarkan hal tersebut di atas, agar Pasal 155 ayat (2) berkepastian hukum untuk perselisihan hubungan Industrial berupa Perselisihan Hak dan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, maka kalimat *”Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial “belum ditetapkan” harus di tafsirkan, selama putusan pengadilan belum mempunyai kekuatan hukum tetap, kewajiban pekerja untuk bekerja dan hak pengusaha untuk membayarkan upah adalah sampai suatu putusan berkekuatan hukum tetap, dengan kata lain seandainya terhadap putusan pengadilan hubungan Industrial, salah satu pihak mengajukan upaya hukum kasasi, maka baik pekerja maupun pengusaha tetap harus menjalankan hak dan kewajibannya;*

F. 2. PASAL 155 AYAT (2) UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN BERTENTANGAN DENGAN PASAL 28D AYAT (2) UNDANG-UNDANG DASAR 1945 KARENA BERPOTENSI MENIMBULKAN PELANGGARAN HAK PEKERJA UNTUK MEMPEROLEH PERLAKUAN YANG ADIL DAN LAYAK SECARA HUKUM

Bahwa Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa *”Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.*

Adapun Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa, *Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.*

Bahwa akibat dari tidak jelasnya penafsiran Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berujung pada ketidakpastian hukum sebagaimana yang disebutkan di atas, maka dengan sendirinya juga menimbulkan ketidakadilan terhadap salah satu pihak karena tidak mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sesuai yang termaktub dalam konstitusi Negara kita pada Pasal 28D ayat (2).

Bahwa berdasarkan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *juncto* Pasal 96 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, salah satu pihak yang di jaminkan haknya dalam putusan sela itu yaitu para buruh dan pekerja menjadi terabaikan hak asasi manusianya untuk mendapatkan penghidupan yang layak dan imbalan yang sesuai dengan kerjanya.

Pelaksanaan putusan dalam setiap putusan yang hendak dijatuhkan oleh hakim dalam mengakhiri dan menyelesaikan suatu perkara, perlu memperhatikan tiga hal yang sangat esensial yaitu unsur keadilan, unsur kemanfaatan dan unsur kepastian hukum.

G. KESIMPULAN

Bahwa berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa konstitusi negara Republik Indonesia menjamin hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945;
2. Bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan industrial, termasuk juga pranata-pranata yang wajib dipenuhi dalam hal terjadinya perselisihan hubungan industrial;
3. Bahwa mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial memiliki struktur yang bertingkat, mulai dari proses penyelesaian di instansi yang berwenang dalam bidang ketenagakerjaan (disnakertrans) sampai dengan pengadilan hubungan industrial;
4. Bahwa untuk perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja, pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan tingkat pertama. Artinya masih ada upaya hukum lainnya yaitu Kasasi Dan Peninjauan Kembali di Mahkamah Agung;

5. Bahwa Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mewajibkan para pihak untuk melaksanakan kewajibannya sampai dengan ditetapkannya putusan oleh lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan;
6. Bahwa berdasarkan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang *a quo* juga mengandung arti bahwa para pekerja berhak atas upah dan hak-hak lainnya sampai dengan jatuhnya putusan yang berkekuatan hukum tetap dalam perselisihan hubungan industrial;
7. Bahwa tidak adanya penafsiran yang tegas terhadap Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang *a quo* utamanya terhadap frasa "belum ditetapkan", berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum dan dilanggarnya hak atas rasa adil bagi para pekerja, dengan mengingat bahwa putusan perselisihan hubungan industrial bisa *in kracht* pada pengadilan tingkat pertama (pengadilan hubungan industrial dan/atau *in kracht* pada tingkatan Kasasi (Mahkamah Agung));
8. Bahwa Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah konstitusional dengan Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 sejauh kata belum ditetapkan ditafsirkan sampai pengadilan hubungan industrial mempunyai kekuatan hukum tetap.
9. Bahwa pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah konstitusional dengan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 sejauh kata "belum ditetapkan" ditafsirkan sampai pengadilan hubungan industrial mempunyai kekuatan hukum tetap.

H. PETITUM

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan di atas dan bukti-bukti terlampir, dengan ini para Pemohon memohon kepada Majelis Hakim Konstitusi Yang Terhormat agar berkenan memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menerima dan mengabulkan Permohonan para Pemohon;
2. Menyatakan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah konstitusional bersyarat dengan Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 sejauh frasa "belum ditetapkan" ditafsirkan sampai berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewisde*);

3. Menyatakan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah konstitusional bersyarat dengan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 sejauh frasa "belum ditetapkan" ditafsirkan sampai berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewisde*);

Atau Apabila Majelis Hakim 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 diberi tanda Bukti P-1 sampai dengan Bukti P-14, 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 Hubungan Industrial;
4. Bukti P-4.1 : Fotokopi Putusan Sela Nomor 07/G/2008/PHI.smda, tanggal 2 April 2008;
- Bukti P-4.2 : Fotokopi Putusan Nomor 07/G/2008/PHI.smda, tanggal 12 Mei 2008;
- Bukti P-4.3 : Fotokopi Putusan Nomor 839 K/PDT.SUS/2008, tanggal 11 Februari 2009;
- Bukti P-4.4 : Fotokopi Putusan Nomor 096 PK/PD.SUS/2010, tanggal 24 Agustus 2010;
- Bukti P-4.5 : Fotokopi Putusan Nomor 078 K/PDT.SUS/2010, tanggal 30 Maret 2010;
- Bukti P-4.6 : Fotokopi Putusan Nomor 132 PK/PD.SUS/2010, tanggal 30 September 2010;
5. Bukti P-5.1 : Fotokopi Surat Elektronik (E-mail) dari darmanto@fardalaw.com (Kuasa Hukum PT.Total E&P Indonesia) kepada raginting@yahoo.co.id (eks karyawan PT. Total E&P Indonesia);

- Bukti P-5.1 : Fotokopi Surat Elektronik (E-mail) dari Ari.KARTIKA@total.com (Managemen PT.Total E&P Indonesie) kepada raginting@yahoo.co.id (eks karyawan PT. Total E&P Indonesie);
6. Bukti P-6 : Fotokopi Kartu Tanda Penduduk Pemohon II;
7. Bukti P-7 : Fotokopi Surat Keputusan Musyawarah Nasional Nomor 03/MUNAS III/FSPPB/2008 tentang Pengangkatan Presiden FSPP Masa Bakti 2008 – 2011, tanggal 29 Oktober 2008;
8. Bukti P-8 : Fotokopi Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga Federasi Serikat Pekerja Pertamina Bersatu (FSPPB);
9. Bukti P-9 : Fotokopi Tanda Bukti Pencatatan Federasi Serikat Pekerja Pertamina Bersatu (FSPPB) di Disnaker dengan Nomor 001/FSPPB/2003, tanggal 19 Maret 2003;
10. Bukti P-10 : Fotokopi Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan;
11. Bukti P-11.1 : Fotokopi Buku Tuntutan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Penulis Juanda Pangaribuan, S.H., M.H., Edisi Revisi;
12. Bukti P-11.2 : Fotokopi Halaman 367 dari Buku Pengantar Hukum Tata Usaha Negara, Penulis Titik Triwulan Tutik, S.H., M.H.;
13. Bukti P-12 : Fotokopi Berita Media hukumonline.com, MA Tak Hitung Upah Selama Proses dan Pesangon;
14. Bukti P-13 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
15. Bukti P-14 : Fotokopi Makalah yang berjudul, Batas upah proses terkait penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan dalam hukum ketenagakerjaan, yang disampaikan oleh Juanda Pangaribuan, Hakim *ad hoc.* pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;

Selain itu, para Pemohon mengajukan ahli yang telah didengar keterangannya dalam persidangan Mahkamah, yang menerangkan sebagai berikut:

1. Prof. Dr. Anna Erliyana, S.H., M.H.

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 155 ayat (2) menyatakan, "Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial *belum ditetapkan*, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya." Penjelasan Pasal 155: Cukup jelas;
2. Ayat (3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan *skorsing* kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh;
3. Penafsiran gramatikal atas frasa *belum di tetapkan* pada ayat (2), saat ini dalam praktik, paling tidak ada 3 penafsiran yang berkembang yaitu:
 - i. Upah proses hanya 6 bulan; [Para pencari keadilan dapat menggunakan Kepmenaker Nomor 150 Tahun 2000 sebagai dasar hukum yang menyatakan pembayaran upah proses atau upah yang biasa diterima dan upah *skorsing* maksimal 6 bulan apabila: a) UU Ketenagakerjaan tidak mengatur tentang pembayaran upah proses atau upah yang biasa diterima dan upah *skorsing*; b) UU Ketenagakerjaan dengan tegas mengatur batas pembayaran upah *skorsing* dan upah proses merujuk pada Kepmenaker Nomor 150 Tahun 2000; c) UU Ketenagakerjaan memberi mandat kepada pemerintah untuk mengatur batas upah proses atau upah yang biasa diterima dan upah *skorsing*, akan tetapi pemerintah melalaikan kewajibannya.
 Dalam praktik peradilan yang memutus upah proses lebih dari 6 bulan, membuktikan bahwa UU Ketenagakerjaan tidak mengatur batas maksimal pembayaran upah proses];
 - ii. Upah proses hanya sampai tahap pengadilan hubungan industrial tahap pertama;
 - iii. Upah proses sampai putusan hukum berkekuatan hukum tetap.
4. Mencermati Pasal 155 ayat (2) dan ayat (3) jelas mengatur kewajiban pengusaha untuk membayar upah pekerja selama proses penyelesaian perselisihan PHK berlangsung;

5. Apabila, penafsiran secara gramatikal ada sesuatu yang belum/tidak jelas maka dapat di lakukan *penafsiran secara sistematis* yaitu menafsirkan Pasal 155 ayat (2) dengan ketentuan hukum terkait lainnya. Pasal 155 tentang upah proses selama ada sengketa perselisihan hubungan industrial khususnya pemutusan hubungan kerja apabila dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 56 yang menyatakan pengadilan hubungan industrial memeriksa dan memutus:
 - a. *di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;*
 - b. *di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;*
 - c. ***di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;***
 - d. *di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.*
6. Berdasarkan Pasal 155 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dihubungkan dengan Pasal 56 UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka upah proses seharusnya di bayarkan sampai dengan putusan pengadilan hubungan industrial berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*);
7. Pembayaran upah proses merupakan norma yang bertujuan untuk melindungi buruh (yang mempunyai posisi lebih lemah) dari tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha;
8. Istilah upah proses tidak disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenal istilah upah beserta hak-hak lain yang biasa diterima. Dalam praktik ada yang menggunakan istilah upah proses (Putusan MA Nomor 848 K/Pdt.Sus/2009 tanggal 6 Mei 2010 *juncto* Nomor 112/PHI.G/2009/PN.JKT.PST tanggal 14 Juli 2009 antara PT Carrefour Indonesia vs Riska Oktariana. *Judex juris* menguatkan *judex factie* dengan menghukum PT Carrefour Indonesia membayar upah proses tmt Oktober 2008 sampai dengan putusan berkekuatan hukum tetap dilaksanakan. Jumlahnya 10 bulan, upah yang biasa diterima (Putusan MA Nomor 051 PK/Pdt.Sus/2009 tanggal 11 November 2009 menghukum PT Bank Commonwealth membayar upah yang biasa diterima pekerja (Theresia Adiwijaya) tmt April 2007 sampai dengan Juli 2008. Juli 2008 saat Majelis Hakim di tingkat Kasasi memutus permohonan kasasi yang diajukan oleh PT Bank Commonwealth. Putusan

Peninjauan Kembali menghitung upah sampai putusan berkekuatan hukum tetap, dan kalau dihitung maka berjumlah 16 bulan.

Putusan Peninjauan Kembali ini membatalkan putusan MA Nomor 328 K/Pdt.Sus/2008 tanggal 28 Juli 2008 dan putusan PHI PN Jakarta Pusat Nomor 347/PHI. G/2007/PN Jkt. Pst tanggal 28 Februari 2008.

Vide Putusan MA Nomor 543 K/Pdt.Sus/2009 tanggal 17 November 2009 yang menguatkan Putusan PN Nomor 128/PHI.G/PN.JKT.PST tanggal 22 Agustus 2008 yang menghukum pengusaha untuk membayar upah yang biasa diterima (upah proses) buruh selama 22 bulan.

Vide Putusan MA Nomor 127 K/PHI/2006 tanggal 22 Februari 2007 yang menguatkan Putusan Nomor O1/PHI.G/2006/PN.JKT.PST tanggal 27 Juli 2006 yang menghukum PT Garuda Indonesia untuk membayar upah yang biasa diterima oleh penggugat (Firdaus) sejak Februari 2004 sampai dengan putusan berkekuatan hukum tetap. Total selama 37 bulan, namun demikian kedua istilah tersebut memiliki makna yang sama. Intinya adalah kewajiban pengusaha untuk membayarkan upah kepada pekerja/buruh yang sedang menjalani proses PHK; Kewajiban tersebut paralel dengan ketentuan:

Pasal 151 ayat (3) menyatakan, "*Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial*".

Pasal 152

- (1) *Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.*
- (2) *Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah diundangkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2).*
- (3) *Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan."*

Pasal 155 ayat (1) "*Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.*";

9. Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, maka perlu diperoleh suatu penafsiran yang pasti dan berkekuatan hukum dari Mahkamah Konstitusi terhadap pemberlakuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sehingga para pekerja yang memperoleh jaminan dan kepastian hukum terhadap perolehan hak-hak mereka dalam hal terjadinya perselisihan hubungan industrial mengenai perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja;
10. Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah konstitusional bersyarat dengan Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 sepanjang *frasa belum ditetapkan* ditafsirkan sampai berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*).

2. Surya Chandra, S.H., LL.M.

1. Ahli sependapat dengan keterangan ahli Prof. Dr. Anna Erliyana, S.H., M.H., yaitu secara hukum frasa atau kalimat di dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, terkait dengan selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja buruh harus melaksanakan segala kewajibannya. Artinya, dari pekerja harus tetap bekerja dan dari pengusaha harus tetap membayar upah atau hak-hak yang biasa diterima. Lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan dimaksud adalah Pengadilan Hubungan Industrial (Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial) yang sebelumnya diselesaikan oleh P4 (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan) di tingkat daerah dan di tingkat nasional yang memberikan anjuran atau putusan seperti PHK. Dengan demikian menurut ahli frasa 'belum ditetapkan' harus mengacu kepada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
2. Frasa 'belum ditetapkan' menjadi penting karena terkait dengan hak dan kewajiban dari para pihak, misalnya terjadi PHK, maka ketika salah satu pihak menolak terjadilah perselisihan/*dispute* yang kemudian akan dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI);
3. Dalam praktik terjadi hakim mengacu kepada Keputusan Menteri Tenaga Kerja

Nomor 150 Tahun 2000 yang mengatur secara tegas adanya upah selama *skorsing*, yang dibatasi enam bulan. Namun ada juga yang menyatakan sampai putusan PHI dikeluarkan dan ada juga yang menyatakan sampai putusan Mahkamah Agung, ketika proses kasasi terjadi. Oleh karena itu, menurut ahli, frasa 'belum ditetapkan' menimbulkan kerancuan penafsiran dari hakim, khususnya yang selama ini bertanggung jawab memeriksa kasus-kasus terkait perselisihan ketenagakerjaan, sehingga menurut ahli, frasa itu harus dipertegas dengan menggunakan preseden yang sudah ada saja yaitu ketika P4, P4D maupun P4 Pusat (P4P) ada, di mana upah proses itu sampai putusan yang *inkracht van gewijsde*;

4. Memperjelas tafsiran dari frasa 'belum ditetapkan' akan membantu hakim-hakim di pengadilan hubungan industrial sehingga mempunyai pilihan yang tegas.
5. Ahli juga mendukung keterangan juga yang tadi dikatakan oleh Prof. Dr. Anna Erliyana, S.H., M.H., yaitu untuk kepastian hukum, khususnya dari pihak pekerja yang secara sosiologis lemah walaupun secara hukum sama kedudukannya,
6. Pasal 155 ayat (2) dan ayat (3) UU 13/2003 memberikan perlindungan pekerja dari kemungkinan atau potensi arogansi pengusaha, khususnya ketika terjadi PHK secara melawan hukum (*unfair dismissal*). Penegasan dari Mahkamah Konstitusi menjadi penting karena praktiknya perselisihan hubungan industrial tidak dapat selesai dalam waktu 6 bulan. Dengan demikian frasa 'belum ditetapkan' ditafsirkan sampai berkekuatan hukum tetap merupakan satu *statement* yang wajar, yang sah, dan sudah merupakan praktik sehari-hari di dalam proses peradilan.

[2.3] Menimbang bahwa terhadap permohonan para Pemohon, Pemerintah menyampaikan keterangan lisan yang disampaikan dalam persidangan tanggal 27 Juli 2011 yang kemudian dilengkapi dengan keterangan tertulis yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 11 Agustus 2011, sebagai berikut:

I. POKOK PERMOHONAN PARA PEMOHON

1. Bahwa berdasarkan salinan permohonan dari Mahkamah Konstitusi Nomor 628.37/PAN.MK/VI/2011, para Pemohon mengajukan permohonan pengujian (*constitutional review*) ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan, *“Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.”*
3. Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 berbunyi:
 - ”(1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.*
 - (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”*
4. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak;
5. Ketentuan di dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa apabila terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja yang oleh lembaga penyelesaian perselisihan belum ditetapkan, maka segala kewajiban baik pengusaha maupun pekerja harus tetap dilaksanakan sebagaimana mestinya;
6. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 56 menyatakan, *“Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:*
 - a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;*
 - b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;*
 - c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;*
 - d. di tingkat pertaman dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”;*
7. Dengan adanya ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka dalam hal perselisihan pemutusan hubungan kerja, putusan lembaga perselisihan hubungan industrial berkekuatan hukum tetap apabila telah dilakukan upaya peradilan terakhir baik Kasasi ataupun Peninjauan Kembali di tingkat Mahkamah Agung;

II. TENTANG KEDUDUKAN HUKUM (*LEGAL STANDING*) PARA PEMOHON

Sesuai dengan ketentuan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011, menyatakan bahwa 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;

Ketentuan di atas dipertegas dalam penjelasannya, bahwa yang dimaksud dengan “hak konstitusional” adalah hak-hak yang diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, maka terlebih dahulu harus menjelaskan dan membuktikan:

- a. kualifikasinya dalam permohonan *a quo* sebagaimana disebut dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011;
- b. hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dalam kualifikasi dimaksud yang dianggap telah dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang diuji;
- c. kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon sebagai akibat berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;

Lebih lanjut Mahkamah Konstitusi telah memberikan pengertian dan batasan kumulatif tentang kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang timbul karena berlakunya suatu Undang-Undang menurut Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (*vide* Putusan Nomor 006/PUU-III/2005 dan putusan-putusan berikutnya), harus memenuhi 5 (lima) syarat yaitu:

- a. adanya hak konstitusional Pemohon yang diberikan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 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;

Atas hal-hal tersebut di atas, kiranya perlu dipertanyakan kepentingan Pemohon apakah sudah tepat sebagai pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan atas berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Juga apakah terdapat kerugian konstitusional Pemohon yang dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi, dan apakah ada hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian dan berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan untuk diuji;

Atas hal-hal tersebut, Pemerintah meminta kepada Pemohon melalui Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi untuk menjelaskan dan membuktikan secara sah terlebih dahulu apakah benar Pemohon sebagai pihak yang hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan. Pemerintah berpendapat bahwa tidak terdapat hak dan/atau kewenangan konstitusional para Pemohon yang dirugikan atas berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan untuk diuji, karena itu kedudukan hukum (*legal standing*) para Pemohon dalam permohonan pengujian ini tidak memenuhi persyaratan sebagaimana tercantum dalam Pasal 51 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011, maupun berdasarkan putusan-putusan Mahkamah Konstitusi yang terdahulu;

Berdasarkan uraian tersebut di atas, terkait dengan kedudukan hukum (*legal standing*) para Pemohon, Pemerintah menyerahkan sepenuhnya kepada Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi untuk mempertimbangkan dan menilainya apakah para Pemohon memiliki kualifikasi sebagai pihak yang dirugikan hak-hak konstitusionalnya, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi

sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011;

III. PENJELASAN PEMERINTAH ATAS PERMOHONAN PENGUJIAN PASAL 155 AYAT (2) UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Terhadap permohonan pengujian ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pemerintah dapat menyampaikan penjelasan sebagai berikut:

1. Bahwa Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah mengatur dan mempunyai banyak dimensi serta keterkaitan. Dimana keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan, tenaga kerja sebelum, selama, dan sesudah bekerja, tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat;
2. Pada dasarnya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dimaksudkan terjadinya hubungan kerja yang kekal dan langgeng, dengan perkataan lain masing-masing pihak berupaya sekuat tenaga agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja;
3. Oleh karena itu pemutusan hubungan kerja adalah awal penderitaan pekerja dan keluarganya serta dapat berdampak terhadap kelangsungan proses produksi guna memenuhi kebutuhan masyarakat, maka pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja;
4. Dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh, dapat terjadi pemutusan hubungan kerja yang disebabkan adanya pelanggaran sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, yang ada kalanya sulit dihindari. Maka apabila pengusaha hendak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh, pengusaha yang bersangkutan diwajibkan untuk merundingkan maksud pemutusan hubungan kerja tersebut dengan serikat pekerja/serikat buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh atau langsung dengan pekerja/buruh yang bersangkutan apabila tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh;
5. Bahwa dalam perundingan penyelesaian pemutusan hubungan kerja antara

pengusaha dan pekerja/buruh apabila tidak mencapai kesepakatan, pengusaha hanya dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dengan perkataan lain, pengusaha tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh secara sepihak atau semena-mena;

6. Jika proses pemutusan hubungan kerja sebagaimana tersebut pada angka 5 di atas tidak dilalui, maka pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh menjadi batal demi hukum (*noel en void*);
7. Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat dilakukan melalui berbagai alternatif penyelesaian, dimulai dengan perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh, dan apabila tidak mencapai kesepakatan dalam perundingan bipartit, untuk penyelesaian selanjutnya dapat memilih melalui mediasi atau konsiliasi. Dalam hal salah satu pihak atau kedua belah pihak tidak dapat menerima hasil mediasi atau konsiliasi maka dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial dan bahkan hingga kasasi ke Mahkamah Agung. Ketentuan ini telah memberikan keleluasaan dan kesempatan kepada para pihak untuk menggunakan alternatif penyelesaian perselisihan yang tersedia, untuk mendapatkan penyelesaian secara cepat, tepat, adil, dan murah;
8. Perselisihan pemutusan hubungan kerja merupakan jenis perselisihan yang dapat ditempuh upaya Kasasi di Mahkamah Agung apabila salah satu pihak ada yang tidak puas atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial;
9. Selama proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya dalam arti pekerja/buruh tetap bekerja sehingga berhak memperoleh upah sebaliknya pengusaha wajib mempekerjakan dan memberi upah, sebagaimana diatur oleh ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan demikian hak pekerja/buruh wajib melaksanakan kewajibannya sebelum adanya putusan lembaga pengadilan hubungan industrial yang berkekuatan

hukum tetap;

10. Proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah menentukan secara rinci batasan waktu yang jelas dimasing-masing tahapan. Yaitu, pada proses perundingan bipartit selama 30 (tiga puluh) hari, proses mediasi atau konsiliasi selama 30 (tiga puluh) hari, proses Pengadilan Hubungan Industrial selama 50 (lima puluh) hari dan apabila Kasasi ke Mahkamah Agung, waktu yang dibutuhkan selama 30 (tiga puluh) hari. Sehingga dari keseluruhan proses tersebut diatas memerlukan waktu selama 140 (seratus empat puluh) hari.

Dari uraian tersebut di atas, menurut Pemerintah ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah memberikan kepastian hukum terhadap penyelesaian perselisihan hubungan kerja maupun jangka waktu upah proses;

Karena itu, menurut pemerintah yang terjadi pada diri para Pemohon tidak terkait dengan masalah konstiusionalitas berlakunya ketentuan yang dimohonkan untuk diuji, akan tetapi terkait dengan praktik pelaksanaan penyelesaian di lembaga peradilan (dari mulai peradilan hubungan industrial sampai Kasasi di Mahkamah Agung);

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, Pemerintah memohon kepada Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi yang memeriksa, mengadili, dan memutus permohonan pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar 1945, dapat memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menolak permohonan pengujian para Pemohon seluruhnya atau setidaknya menyatakan permohonan pengujian para Pemohon tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);
2. Menerima keterangan pemerintah secara keseluruhan;
3. Menyatakan ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan ketentuan Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

[2.4] Menimbang bahwa para Pemohon menyampaikan kesimpulan tertulis yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 16 Agustus 2011 yang pada pokoknya menyatakan tetap dengan pendiriannya. Pemerintah tidak menyampaikan kesimpulan;

[2.5] 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 pokok permohonan para Pemohon adalah pengujian frasa "***belum ditetapkan***" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) selanjutnya disebut UU 13/2003 terhadap 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 kewenangan Mahkamah untuk memeriksa, mengadili, dan memutus permohonan *a quo* dan kedudukan hukum (*legal standing*) para Pemohon;

Kewenangan Mahkamah

[3.3] Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 24C ayat (1) UUD 1945 dan 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 *juncto* 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), Mahkamah berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji Undang-Undang terhadap UUD 1945;

[3.4] Menimbang bahwa permohonan para Pemohon adalah menguji Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003 khususnya frasa “**belum ditetapkan**” terhadap UUD 1945, yang menjadi salah satu kewenangan Mahkamah, sehingga Mahkamah berwenang untuk memeriksa, mengadili, dan memutus permohonan *a quo*;

Kedudukan Hukum (*Legal Standing*) Pemohon

[3.5] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 51 ayat (1) UU MK beserta Penjelasannya, yang dapat mengajukan permohonan pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945 adalah mereka yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya yang diberikan oleh UUD 1945 dirugikan oleh berlakunya suatu Undang-Undang, yaitu:

- a. perorangan warga negara Indonesia (termasuk kelompok orang yang mempunyai kepentingan sama);
- b. kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam undang-undang;
- c. badan hukum publik atau privat; atau
- d. lembaga negara;

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

- a. kedudukannya sebagai Pemohon sebagaimana dimaksud Pasal 51 ayat (1) UU MK;

- b. ada tidaknya kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang diberikan oleh UUD 1945 yang diakibatkan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;

[3.6] Menimbang bahwa Mahkamah sejak putusan 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 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-tidaknya 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 para Pemohon mendalilkan selaku perorangan warga negara Indonesia menganggap frasa "**belum ditetapkan**" dalam Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003 merugikan hak konstitusional para Pemohon yang ditentukan dalam Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945, yang menyatakan:

- "(1) *Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;*
- (2) *Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;"*

Dengan alasan-alasan yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa pemberlakuan Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003 khususnya frasa "**belum ditetapkan**" berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum yang adil sebagaimana yang ditentukan dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Hal tersebut disebabkan karena tidak adanya penafsiran yang jelas dan tegas mengenai klausula "**belum ditetapkan**", yang dalam praktiknya, implementasi dari unsur kata "**belum ditetapkan**" menimbulkan pertentangan apakah putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut hanya sebatas pada pengadilan tingkat pertama ataukah juga meliputi putusan pada tingkat selanjutnya yaitu kasasi dan peninjauan kembali di Mahkamah Agung?
2. Bahwa menurut para Pemohon frasa "**belum ditetapkan**" juga telah menimbulkan ketidakadilan terhadap salah satu pihak karena tidak mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sesuai Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, karena berdasarkan Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003 *juncto* Pasal 96 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356, selanjutnya disebut UU 2/2004), salah satu pihak yang dijamin haknya dalam putusan sela itu, yaitu para buruh dan pekerja, menjadi terabaikan hak asasi manusianya untuk mendapatkan penghidupan yang layak dan imbalan yang sesuai dengan kerjanya.
3. Bahwa berdasarkan hal tersebut di atas, para Pemohon memohon agar Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003 khususnya frasa "**belum ditetapkan**" *harus di tafsirkan, selama putusan pengadilan belum mempunyai kekuatan hukum tetap, kewajiban pekerja untuk bekerja dan kewajiban pengusaha untuk membayarkan upah adalah sampai suatu putusan berkekuatan hukum tetap, dengan kata lain seandainya terhadap putusan pengadilan hubungan Industrial, salah satu pihak mengajukan upaya hukum kasasi, maka baik pekerja maupun pengusaha tetap harus menjalankan hak dan kewajibannya;*

[3.8] Menimbang bahwa dengan mendasarkan pada Pasal 51 ayat (1) UU MK dan putusan-putusan Mahkamah mengenai kedudukan hukum (*legal standing*)

serta dikaitkan dengan kerugian yang dialami oleh para Pemohon, menurut Mahkamah:

- Para Pemohon mempunyai hak konstitusional yang diberikan oleh UUD 1945, khususnya Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2), dan para Pemohon menganggap hak konstitusional tersebut dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;
- Kerugian konstitusional para Pemohon bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya-tidaknya potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
- Terdapat hubungan sebab-akibat (*causal verband*) antara kerugian dimaksud dan berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian, serta ada kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian konstitusional seperti yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi;

Berdasarkan pertimbangan tersebut, Mahkamah berpendapat, para Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan *a quo*;

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

Pokok Permohonan

Pendapat Mahkamah

[3.10] Menimbang, setelah Mahkamah memeriksa dengan saksama permohonan para Pemohon, keterangan Pemerintah, keterangan ahli dari para Pemohon, serta bukti-bukti surat/tulisan yang diajukan oleh para Pemohon, sebagaimana termuat pada bagian Duduk Perkara, Mahkamah berpendapat sebagai berikut:

[3.10.1] Para Pemohon memohon pengujian konstitusional frasa “**belum ditetapkan**” dalam Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003 bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 dan menyatakan frasa “**belum ditetapkan**” konstitusional bersyarat sepanjang frasa “**belum ditetapkan**” ditafsirkan sampai berkekuatan hukum tetap;

[3.10.2] UU 13/2003 dan UU 2/2004 telah mengatur tentang mekanisme pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disebut PHK). Pasal 151 UU 13/2003 menegaskan bahwa pekerja dan pengusaha harus berusaha semaksimal mungkin menghindari PHK. Seandainya PHK tidak dapat dihindari, maka pekerja dan pengusaha harus berunding untuk mencari kesepakatan. Sekiranya pun perundingan tidak mencapai kesepakatan, maka PHK hanya dapat dilakukan setelah ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. PHK yang dilakukan tanpa persetujuan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjadi batal demi hukum [*vide* Pasal 155 ayat (1) UU 13/2003]. Selama masa lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial masih memeriksa proses PHK, pekerja dan pengusaha harus tetap melaksanakan tugas dan kewajibannya masing-masing sebagaimana diatur dalam Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003;

[3.10.3] Lahirnya UU 2/2004 merupakan amanat dari Pasal 136 ayat (2) UU 13/2003 yang menyatakan, *“Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang”*;

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 UU 2/2004, Perselisihan Hubungan Industrial meliputi: perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan. Mekanisme penyelesaian masing-masing perselisihan tersebut dilakukan secara bertahap yang dimulai dari perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan penyelesaian oleh Pengadilan Hubungan Industrial.

Ketika perselisihan diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 24 UU 2/2004, maka perselisihan tersebut dianggap belum final dan mengikat sampai putusan pengadilan memperoleh kekuatan hukum tetap. Apabila frasa **“belum ditetapkan”** dalam Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003 dikaitkan dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka terdapat potensi ketidakpastian hukum bagi para pihak tentang makna frasa **“belum ditetapkan”** dalam Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003. Apakah frasa **“belum ditetapkan”** adalah diartikan pada saat putusan dijatuhkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial ataukah pada saat putusan tersebut berkekuatan hukum

tetap? Pertanyaan ini muncul karena tidak semua putusan Pengadilan Hubungan Industrial langsung memperoleh kekuatan hukum tetap. Hanya putusan mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan yang langsung memperoleh kekuatan hukum tetap pada saat putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada tingkat pertama sedangkan perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat diajukan permohonan kasasi sehingga putusannya apabila dimohonkan kasasi baru memperoleh kekuatan hukum tetap setelah adanya putusan Mahkamah Agung [*vide* Pasal 56 *juncto* Pasal 109 dan Pasal 110 UU 2/2004];

[3.10.4] Bahwa Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 telah menentukan:

- ”(1) *Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan **kepastian hukum yang adil** serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;*
- (2) *Setiap orang berhak untuk bekerja serta **mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;***”

Berdasarkan ketentuan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 tersebut, menurut Mahkamah, perlu ada penafsiran yang pasti terkait frasa “**belum ditetapkan**” dalam Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003, agar terdapat kepastian hukum yang adil dalam pelaksanaan dari frasa “**belum ditetapkan**” *a quo*, sehingga para pihak dapat memperoleh jaminan dan kepastian hukum terhadap perolehan hak-hak mereka dalam hal terjadinya perselisihan hubungan industrial. Menurut Mahkamah, frasa “**belum ditetapkan**” dalam Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003 harus dimaknai putusan pengadilan yang memperoleh kekuatan hukum tetap karena putusan Pengadilan Hubungan Industrial ada yang dapat langsung memperoleh kekuatan hukum tetap pada tingkat pertama oleh Pengadilan Hubungan Industrial, yaitu putusan mengenai perselisihan kepentingan, putusan mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, serta putusan mengenai perselisihan hak dan PHK yang tidak dimohonkan kasasi. Adapun putusan mengenai perselisihan hak dan PHK yang dimohonkan kasasi harus menunggu putusan kasasi dari Mahkamah Agung terlebih dahulu baru memperoleh kekuatan hukum tetap;

[3.11] Menimbang bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan di atas Mahkamah berpendapat, permohonan para Pemohon tersebut terbukti dan beralasan menurut hukum;

4. KONKLUSI

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

- [4.1] Mahkamah berwenang memeriksa, mengadili, dan memutus permohonan *a quo*;
- [4.2] Para Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan *a quo*;
- [4.3] Pokok permohonan para Pemohon terbukti dan beralasan menurut hukum;

Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 98, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4316), 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), serta 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:

1. Mengabulkan permohonan para Pemohon;
2. Frasa "**belum ditetapkan**" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap;

3. Frasa "**belum ditetapkan**" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap;
4. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya;

Demikian diputuskan dalam Rapat Permusyawaratan Hakim yang dihadiri oleh sembilan Hakim Konstitusi yaitu Moh. Mahfud MD selaku Ketua merangkap Anggota, Achmad Sodiki, Anwar Usman, M. Akil Mochtar, Hamdan Zoelva, Ahmad Fadlil Sumadi, Harjono, Maria Farida Indrati, dan Muhammad Alim, masing-masing sebagai Anggota, pada hari Selasa tanggal enam bulan September tahun dua ribu sebelas, dan diucapkan dalam Sidang Pleno Mahkamah Konstitusi terbuka untuk umum pada hari Senin tanggal sembilan belas bulan September tahun dua ribu sebelas, oleh delapan Hakim Konstitusi yaitu Moh. Mahfud MD selaku Ketua merangkap Anggota, Achmad Sodiki, Anwar Usman, Hamdan Zoelva, Ahmad Fadlil Sumadi, Harjono, Maria Farida Indrati, dan Muhammad Alim, masing-masing sebagai Anggota, dengan didampingi oleh Cholidin Nasir sebagai Panitera Pengganti, serta dihadiri oleh para Pemohon/kuasanya, Pemerintah atau yang mewakili, serta Dewan Perwakilan Rakyat atau yang mewakili.

KETUA,

ttd.

Moh. Mahfud MD.

ANGGOTA-ANGGOTA,

ttd.

Achmad Sodiki

ttd.

Hamdan Zoelva

ttd.

Harjono

ttd.

Anwar Usman

ttd.

Ahmad Fadlil Sumadi

ttd.

Maria Farida Indrati

ttd.

Muhammad Alim

PANITERA PENGGANTI,

ttd.

Cholidin Nasir