



**PUTUSAN  
Nomor 61/PUU-VIII/2010**

**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 Tahun 1945, yang diajukan oleh:

- [1.2]
- |         |   |   |
|---------|---|---|
| 1. Nama | : | <b>M. Komarudin</b>   |
| Jabatan | : | Ketua Umum Federasi Ikatan Serikat Buruh Indonesia          |
| Alamat  | : | Koleang RT 06/RW 01 Dusun Koleang Jasinga, Kabupaten Bogor  |
| 2. Nama | : | <b>Muhammad Hafidz</b>                                      |
| Jabatan | : | Sekretaris Umum Federasi Ikatan Serikat Buruh Indonesia     |
| Alamat  | : | Jalan Kapuk Kamal Raya Nomor 73 RT 005/RW 01, Jakarta Barat |

yang bertindak untuk dan atas nama **Federasi Ikatan Serikat Buruh Indonesia (FISBI)** berdasarkan surat kuasa bertanggal 23 Agustus 2010 memberi kuasa kepada **Dr. Andi Muhammad Asrun, S.H., M.H. dan Merlina, S.H.**, advokat dan konsultan hukum pada Muhammad Asrun & Partners (MAP) Law Firm, beralamat di Gedung Persatuan Guru Republik Indonesia, Jalan Tanah Abang III Nomor 24, Jakarta Pusat;

selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon;**

- [1.3] Membaca permohonan dari Pemohon;  
Mendengar keterangan dari Pemohon;  
Memeriksa bukti-bukti dari Pemohon;

Mendengar keterangan ahli dari Pemohon;  
Mendengar dan membaca keterangan dari Pemerintah;  
Membaca keterangan dari Dewan Perwakilan Rakyat;  
Membaca kesimpulan tertulis dari Pemohon;

## 2. DUDUK PERKARA

[2.1] Menimbang bahwa Pemohon mengajukan permohonan bertanggal 30 Agustus 2010 yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Kepaniteraan Mahkamah) pada tanggal 7 September 2010 berdasarkan Akta Penerimaan Berkas Permohonan Nomor 490/PAN.MK/2010 yang kemudian dicatat dalam Buku Registrasi Perkara Konstitusi pada tanggal 30 September 2010 dengan registrasi perkara Nomor 61/PUU-VIII/2010, yang telah diperbaiki dan diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 28 Oktober 2010 dan 11 November 2010 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 (selanjutnya disebut UU 24/2003, vide Bukti P-3), 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 Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU 13/2003) terhadap UUD 1945, maka secara hukum, Mahkamah Konstitusi berwenang untuk melakukan pengujian atas materi muatan Undang-Undang *a quo*.

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

1. Pengakuan hak setiap warga negara Indonesia untuk mengajukan permohonan pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945 merupakan salah satu indikator kemajuan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945 merupakan manifestasi jaminan konstitusional terhadap pelaksanaan hak-hak dasar setiap warga negara sebagaimana diatur dalam Pasal 24C UUD 1945 dan UU 24/2003. Mahkamah Konstitusi merupakan badan *judicial* yang menjaga hak asasi manusia sebagai manifestasi peran *the guardian of the constitution* (pengawal konstitusi) dan *the sole interpreter of the constitution* (penafsir tunggal konstitusi).

Dalam hukum acara perdata yang berlaku dinyatakan hanya orang yang mempunyai kepentingan hukum saja, yaitu orang yang merasa hak-haknya dilanggar oleh orang lain, yang dapat mengajukan gugatan (asas tiada gugatan tanpa kepentingan hukum, atau *zonder belang geen rechtsingan*). Pengertian asas tersebut adalah bahwa hanya orang yang mempunyai kepentingan hukum saja yang dapat mengajukan gugatan, termasuk juga permohonan. Dalam perkembangannya ternyata ketentuan atau asas tersebut tidak berlaku mutlak berkaitan dengan diakuinya hak orang atau lembaga tertentu untuk mengajukan gugatan, termasuk juga permohonan, dengan mengatasnamakan kepentingan

publik, yang dalam doktrin hukum universal dikenal dengan "*organizational standing*" (*legal standing*).

Sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 51 ayat (1) UU 24/2003 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. Doktrin "*organization standing*" (*legal standing*) ternyata tidak hanya kenal sebagai doktrin, tetapi juga telah diadopsi dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia. Namun demikian tidak semua organisasi dapat bertindak mewakili kepentingan umum/publik, karena hanya organisasi yang memenuhi persyaratan tertentu sebagaimana ditentukan dalam berbagai peraturan perundang-undangan maupun yurisprudensi, yaitu:

- a. berbentuk badan hukum atau yayasan;
- b. dalam Anggaran Dasar organisasi yang bersangkutan menyebutkan dengan tegas mengenai tujuan didirikannya organisasi tersebut;
- c. telah melaksanakan kegiatan sesuai dengan anggaran dasarnya.

3. Bahwa Pemohon adalah perseorangan yang bergabung di dalam wadah Federasi Ikatan Serikat Buruh Indonesia dan menjadi pengurus Federasi Ikatan Serikat Buruh Indonesia, dengan tujuan memperjuangkan kepentingan buruh sebagaimana diperlihatkan dalam Anggaran Dasar Federasi Ikatan Serikat Buruh Indonesia (*vide* bukti P-4).

Pengakuan Mahkamah Konstitusi atas kedudukan hukum Federasi Ikatan Serikat Buruh Indonesia dalam beracara di hadapan Mahkamah Konstitusi, setidaknya diperlihatkan melalui Putusan Perkara Nomor 2/PUU-VI/2008, 18/PUU-VI/2008, dan 19/PUU-VII/2009, yang telah memberikan kedudukan hukum (*legal standing*) kepada Federasi Ikatan

Serikat Buruh Indonesia dengan kualifikasi sebagai perseorangan atau kumpulan perseorangan sebagaimana dimaksud Pasal 51 UU 24/2003.

4. Bahwa dengan merujuk pada Pasal 28C ayat (2) UUD 1945, maka dapat dikatakan bahwa Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk memperjuangkan hak dan kepentingan buruh dalam hal jaminan pemberian upah layak yang ditentukan oleh Pemerintah. Pasal 28C ayat (2) UUD 1945 menyatakan: "*Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa, dan negara*".
5. Bahwa Pemohon merupakan pihak yang memiliki hak konstitusional yang diberikan oleh Pasal 28E ayat (3) UUD 1945, yaitu sebagai kelompok orang yang mempunyai kepentingan sama di dalam sebuah serikat buruh Federasi Ikatan Serikat Buruh Indonesia, serta Pemohon juga memiliki hubungan sebab dan akibat (*causal verband*) antara kerugian konstitusional dengan akibat hukum dari pernyataan tidak berlakunya ketentuan Undang-Undang *a quo* yang dimohonkan untuk diuji.
6. Bahwa dalam perkara ini, Pemohon adalah kelompok orang yang mempunyai kepentingan sama di dalam sebuah serikat buruh Federasi Ikatan Serikat Buruh Indonesia, sebuah serikat buruh yang telah dijamin dalam bingkai konstitusi pada Pasal 28E ayat (3) UUD 1945, yang tumbuh dan berkembang secara swadaya dan dapat dikualifikasikan sebagai kelompok orang (*dalam hal ini buruh*), yang selama ini mempunyai kepedulian serta menjalankan aktivitasnya dalam perlindungan dan penegakan hak-hak buruh di Indonesia, yang tugas dan peranan Pemohon dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan perlindungan, pembelaan, dan penegakan keadilan terhadap hak-hak buruh di Indonesia, tanpa membedakan jenis kelamin, suku bangsa, ras, dan agama, sebagaimana tercermin dalam ketentuan Pasal 7 dan Pasal 9 Anggaran Dasar Pemohon. Sehingga dengan demikian, Pemohon dalam kedudukannya sebagai pimpinan kelompok buruh dapat dikatakan sebagai kumpulan perorangan yang mempunyai kepentingan sama, sehingga telah memenuhi kualifikasi untuk mengajukan

permohonan sebagai Pemohon pengujian materiil atas materi muatan suatu Undang-Undang ke Mahkamah Konstitusi.

Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, Pemohon sebagai organisasi perburuhan yang mengabdikan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan kaum buruh juga memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) sebagai Pemohon. Dengan demikian, Pemohon berpendapat bahwa Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) sebagai Pemohon dalam permohonan pengujian Undang-Undang *a quo* terhadap UUD 1945.

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

1. Pasal 1 butir 22 UU 13/2003 bertentangan dengan ketentuan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.
  - a. Bahwa pada era setelah kemerdekaan negara Republik Indonesia, pada tanggal 10 September 1951, diundangkan sebuah Undang-Undang darurat mengenai tata cara penyelesaian perselisihan perburuhan, yaitu Undang-Undang Darurat Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 1951 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, (*vide* bukti P-1A) yang menegaskan mengenai perselisihan perburuhan pada Pasal 1 huruf c, *ialah pertentangan antara majikan atau perserikatan majikan dengan perserikatan buruh atau sejumlah buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja dan/atau keadaan perburuhan.*
  - b. Bahwa pada tahun 1957, Undang-undang Darurat Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 1951 dicabut dan digantikan dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, (*vide* bukti P-1B) yang kembali menegaskan pada ketentuan Pasal 1 huruf c mengenai Perselisihan Perburuhan, *ialah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja/atau keadaan perburuhan.*
  - c. Bahwa pada tahun 1997, diberlakukan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, (*vide* bukti P-1C) yang juga pada Pasal 1 ayat (16) mengatur mengenai penyelesaian perselisihan industrial sebagai *perselisihan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja*

*atau serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja karena tidak adanya persesuaian paham mengenai pelaksanaan syarat-syarat kerja, pelaksanaan norma kerja, hubungan kerja, dan/atau kondisi kerja. Dan dipertegas oleh ketentuan Pasal 55 ayat (2) yang menyebutkan perselisihan industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi perselisihan a. pelaksanaan syarat-syarat kerja di perusahaan; b. pelaksanaan norma kerja di perusahaan; c. hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja; dan d. kondisi kerja di perusahaan.*

- d. Bahwa meskipun Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997, yang mulai berlaku pada tanggal 1 Oktober 2000 tidak diberlakukan. Namun, perselisihan perburuhan (hubungan Industrial) telah mulai dikotak-kotakkan oleh Pemerintah, dengan mengelompokkan jenis-jenis perselisihan menjadi 4 jenis perselisihan.
- e. Bahwa Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, secara tegas menyatakan: *“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”*.
- f. Bahwa dalam ketentuan Pasal 1 butir 22 UU 13/2003, perselisihan perburuhan (hubungan industrial) dikelompokkan menjadi 4 (empat) jenis perselisihan, yaitu: *“Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan”*.

Bahwa hak adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum yang memberikan keleluasaan kepada seseorang untuk melaksanakannya. Dengan berlakunya ketentuan *a quo*, maka telah mengakibatkan hak-hak normatif pekerja/buruh dapat diperselisihkan ke Pengadilan Hubungan Industrial melalui proses bipartit dan mediasi, sehingga pekerja/buruh dalam memperjuangkan haknya harus menempuh proses peradilan yang membutuhkan waktu tidak sebentar. Senyatanya pelaksanaan hak-hak pekerja/buruh yang bersifat normatif, seperti upah, jam kerja, jaminan

sosial, berserikat, K3 (kesehatan keselamatan kerja), dan berunding bersama, adalah kewenangan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.

Bahwa kepentingan pekerja/buruh, utamanya menyangkut perbaikan ekonomis serta akomodasi kehidupan pekerja/buruh, seperti mengenai pembuatan Perjanjian Kerja Bersama, yang penyelesaiannya menurut ketentuan *a quo*, diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial. Sedangkan, penyelesaian perselisihan kepentingan haruslah didasarkan pada paradigma untuk menyelesaikan persoalan yang diselesaikan melalui jalur *non litigasi*, yaitu *alternative dispute resolution (ADR)*, bukan diperselisihkan yang mengakibatkan kerugian atas perlindungan terhadap pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah secara sosial dan ekonomi.

Perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, sesungguhnya adalah perselisihan antar pekerja, tanpa melibatkan pihak pengusaha. Adapun, makna yang terkandung dalam kalimat perselisihan hubungan industrial adalah akibat pertentangan antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Sehingga, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, pelakunya adalah pekerja/buruh dalam satu perusahaan tanpa adanya keterlibatan perselisihan dengan unsur pengusaha, sehingga ketentuan *a quo* telah keliru dalam menetapkan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh sebagai perselisihan hubungan industrial.

Dengan demikian, rumusan pasal dalam ketentuan *a quo*, yang telah membagi jenis-jenis perselisihan hubungan industrial, berakibat telah tidak menjamin dan tidak memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh untuk mendapatkan dan memperjuangkan hak-hak normatif serta kepentingannya, sehingga apabila rumusan pasal dalam ketentuan *a quo* dianggap bertentangan dengan UUD 1945, maka perselisihan hubungan industrial hanyalah menjadi perselisihan akibat dari perbedaan pendapat bukan sebagai akibat karena tidak dipenuhinya hak-hak normatif pekerja/buruh.

Oleh karenanya, maka ketentuan Pasal 1 butir 22 UU 13/2003, sepanjang anak kalimat, "*karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu*

*perusahaan*”, haruslah dinyatakan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.

2. Pasal 88 ayat (3) huruf a UU 13/2003 bertentangan dengan ketentuan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.

a. Bahwa Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, secara tegas menyatakan: “*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*”.

Bahwa dalam ketentuan Pasal 88 ayat (3) huruf a Undang-Undang *a quo* dinyatakan: “*Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi: upah minimum*”.

Serta, menurut penjelasan Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang *a quo*, dinyatakan, “*Yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dan hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua*”.

Bahwa ketentuan Pasal 88 ayat (3) huruf a Undang-Undang *a quo* tersebut di atas, menunjukkan bahwa upah minimum adalah langkah kebijakan pemerintah dalam melindungi pengupahan bagi pekerja/buruh. Upah minimum dimaksudkan oleh Pemerintah sebagai upaya untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagai hak setiap pekerja/buruh. Berdasarkan ketentuan Pasal 88 ayat (4) Undang-Undang *a quo*, dalam menetapkan besaran upah minimum didasarkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL), dengan berpedoman pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per-17/Men/VIII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

Dalam ketentuan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per-17/Men/VIII/2005, menyatakan: “*Kebutuhan Hidup Layak yang selanjutnya disingkat KHL adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik dan sosial, untuk kebutuhan 1 (satu) bulan*”.

b. Bahwa dengan adanya ketentuan pasal *a quo*, dan tidak adanya ketentuan yang mengatur mengenai besaran upah minimum haruslah lebih tinggi atau sama atau lebih rendah dari Kebutuhan Hidup Layak (KHL), sehingga mengakibatkan pekerja/buruh kehilangan hak atas imbalan yang layak, yang tercermin dari KHL sebagai standar kebutuhan untuk hidup layak baik secara fisik, non fisik, dan sosial. Sehingga, apabila ketentuan pasal *a quo* dimaknai sama dengan besaran Kebutuhan Hidup Layak, maka penetapan besaran upah minimum yang dilakukan oleh para kepala daerah, minimal adalah sama dengan besaran Kebutuhan Hidup Layak. Oleh karenanya, negara haruslah berupaya untuk meningkatkan taraf hidup pekerja/buruh dan juga negara meningkatkan kebijakan perlindungan upah pekerja/buruh, dengan menetapkan upah layak atau setidaknya tidaknya penafsiran ketentuan Pasal 88 ayat (3) huruf a Undang-Undang *a quo* haruslah dimaknai "*upah minimum sama dengan besaran Kebutuhan Hidup Layak (KHL)*".

3. Pasal 90 ayat (2) UU 13/2003 bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.

a. Bahwa Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, secara tegas menyatakan: "*Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum*".

b. Bahwa dalam ketentuan Pasal 90 ayat (2) Undang-Undang *a quo*, dinyatakan: "*Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan*".

Bahwa dengan berlakunya Pasal 90 ayat (2) Undang-Undang *a quo*, telah memberikan celah kepada pengusaha untuk tidak patuh terhadap hukum. Ketentuan Pasal 90 ayat (2) Undang-Undang *a quo*, telah mengakibatkan kerugian bagi pekerja/buruh atas jaminan kepastian hukum dalam mendapatkan upah sesuai dengan upah minimum.

Oleh karenanya, apabila ketentuan *a quo* dianggap bertentangan dengan UUD 1945, maka pekerja/buruh mempunyai kepastian hukum dalam mendapatkan upah sesuai dengan besaran upah

minimum setiap para kepala daerah menetapkan besaran upah minimum setiap tahunnya.

Oleh karenanya, ketentuan penangguhan pemberlakuan upah minimum, dengan sendirinya telah bertentangan dengan salah satu tujuan utama bernegara, yaitu mensejahterakan warga negara. Maka, ketentuan Pasal 90 ayat (2) Undang-Undang *a quo* haruslah dapat dinyatakan bertentangan dengan ketentuan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.

4. Pasal 160 ayat (3) dan ayat (6) UU 13/2003, bertentangan dengan ketentuan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.

a. Bahwa Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, secara tegas menyatakan: *“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”*.

b. Bahwa Pasal 160 ayat (3) dan ayat (6) Undang-Undang *a quo* menyatakan: *“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1). Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5) dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”*.

Bahwa dengan diberlakukannya ketentuan Pasal 160 ayat (3) dan ayat (6) Undang-Undang *a quo*, telah mengabaikan asas praduga tidak bersalah (*presumption of innocence*), karena dugaan tindak pidana yang dilakukan terhadap pekerja/buruh yang bersangkutan, belumlah tentu terbukti di pengadilan. Ketentuan Pasal 160 ayat (3) dan ayat (6) Undang-Undang *a quo* telah memberikan kewenangan kepada pengusaha untuk dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang disangkakan melakukan tindak pidana, walaupun belum ada putusan yang berkekuatan hukum tetap atas sangkaan tindak pidana yang dilakukan. Sehingga, Pasal 160 ayat (3) dan ayat (6) Undang-Undang *a quo*, telah tidak menjamin dan tidak memberikan

perlindungan serta kepastian hukum terhadap pekerja/buruh yang baru disangkakan melakukan tindak pidana.

Apabila ketentuan Pasal 160 ayat (3) dan ayat (6) Undang-Undang *a quo* dibatalkan, maka pengusaha tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang sedang dalam proses perkara pidana sampai dengan adanya putusan hukum pasti dan mengikat (*inkracht van gewijsde*) dari pengadilan pidana, mengenai terbukti atau tidaknya pekerja/buruh yang bersangkutan melakukan tindak pidana. Dengan demikian, ketentuan Pasal 160 ayat (3) dan ayat (6) UU 13/2003 telah bertentangan dengan ketentuan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.

5. Pasal 162 ayat (1) huruf a UU 13/2003 bertentangan dengan ketentuan Pasal 28D ayat (2) UUD Tahun 1945.
  - a. Bahwa dalam ketentuan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, menyatakan: *“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”*.
  - b. Bahwa dalam ketentuan Pasal 162 ayat (1) Undang-Undang *a quo*, dinyatakan: *“Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”*.
  - c. Bahwa ketentuan Pasal 162 ayat (1) Undang-Undang *a quo*, telah tidak adil terhadap masa kerja pekerja/buruh yang mengundurkan diri secara baik-baik atas kemauannya sendiri, sebagaimana syarat yang telah ditentukan oleh ketentuan Pasal 162 ayat (3) Undang-Undang *a quo*.  
Bahwa setelah berlakunya ketentuan Pasal 162 ayat (1) Undang-Undang *a quo*, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, menerbitkan surat Nomor B.600/MEN/Sj-Hk/VIII/2005 perihal uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan, yang ditujukan kepada kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Dalam Surat Edaran Nomor 600 Tahun 2005, disebutkan: *“Oleh karena pekerja/buruh yang mengundurkan diri tidak mendapatkan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja maka pekerja/buruh yang bersangkutan tidak mendapatkan penggantian perumahan serta*

*pengobatan dan perawatan sebagaimana ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4)*".

- d. Bahwa sebelum berlakunya Undang-Undang *a quo*, Menteri Tenaga Kerja, telah menerbitkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan. Dalam ketentuan Pasal 26 Kepmenaker Nomor 150 Tahun 2000, dinyatakan: "*Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja karena pekerja mengundurkan diri secara baik atas kemauan sendiri, maka pekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sesuai ketentuan Pasal 23 dan Pasal 24*".
- e. Bahwa dengan berlakunya ketentuan Pasal 162 ayat (1) Undang-Undang *a quo*, telah menghapuskan penghargaan dan bakti seorang pekerja/buruh atas pengabdianya kepada perusahaan selama bekerja, karena ketentuan *a quo* dan turunannya telah memberikan pengertian mengenai tidak adanya hak apapun terhadap masa kerja pekerja/buruh yang mengundurkan diri secara baik-baik atas kemauan sendiri, kecuali uang pisah.

Senyatanya, pengaturan uang pisah bagi buruh yang mengundurkan diri baik-baik yang bersifat sumir, patutlah dipertanyakan kepada Pemerintah dan DPR sebagai pembuat Undang-Undang, mengenai dasar pemikiran penetapan besaran uang pisah dan menggunakan aspek terminologi apa, sehingga istilah uang pisah ada di dalam Undang-Undang *a quo*. Apalagi ketika disandingkan, telah terjadi ketimpangan dalam persamaan hak-hak buruh yang melakukan kesalahan berat - dengan hak-hak buruh yang mengundurkan diri baik-baik.

Oleh karenanya, ketentuan pasal *a quo* telah merugikan seorang pekerja/buruh yang mengundurkan diri baik-baik atas kemauan dirinya sendiri, sebab ketentuan *a quo* telah tidak memberikan jaminan atas perlakuan yang layak terhadap pekerja/buruh yang mengundurkan diri secara baik-baik. Apabila ketentuan pasal *a quo* dianggap bertentangan dengan UUD 1945, maka hak-hak pekerja/buruh yang mengundurkan diri akan didasarkan kembali kepada ketentuan Keputusan Menteri

Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000, di mana ketentuan tersebut menetapkan uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak sebagai kompensasi kepada pekerja/buruh yang mengundurkan diri baik-baik, karena hingga kini ketentuan tersebut belum pernah dinyatakan dicabut dan senyatanya diperkuat oleh ketentuan Pasal 191 Undang-Undang *a quo*, bahwa segala peraturan pelaksana tetap berlaku sepanjang belum diganti.

Dengan demikian, ketentuan Pasal 162 ayat (1) Undang-Undang *a quo* haruslah dapat dinyatakan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.

6. Pasal 171 UU 13/2003, bertentangan dengan ketentuan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.
  - a. Bahwa Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, secara tegas menyatakan: *“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”*.
  - b. Bahwa dalam ketentuan Pasal 171 Undang-Undang *a quo* dinyatakan: *“Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungannya”*.
  - c. Bahwa ketentuan Pasal 171 Undang-Undang *a quo*, sepanjang anak kalimat *“dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungannya”*, telah tidak memberikan perlindungan di hadapan hukum. Karena anak kalimat dalam pasal *a quo* telah memberikan batasan bagi pekerja/buruh yang mencari keadilan, akibat pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat yaitu melakukan tindak pidana, yang sesungguhnya perlu serta patut diuji dan didukung oleh bukti-bukti di hadapan pengadilan mengenai keabsahannya.

- d. Bahwa anak kalimat dalam ketentuan pasal *a quo*, telah membatasi pekerja/buruh yang diputuskan hubungan kerja akibat adanya dugaan tindak pidana.

Sehingga, apabila ketentuan *a quo* dibatalkan, maka pekerja/buruh yang diduga melakukan tindak pidana dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial tanpa dibatasi limitasi waktu pengajuan gugatan, sehingga pekerja/buruh mendapatkan jaminan, perlindungan dan kepastian hukum atas kelanjutan hubungannya.

Dengan demikian, ketentuan Pasal 171 UU 13/2003, sepanjang anak kalimat "*dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungannya*" haruslah dinyatakan bertentangan dengan ketentuan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, atau setidaknya dimaknai "*setelah adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap dan mengikat (inkracht van gewijsde)*".

Bahwa berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, maka terbukti adanya kerugian konstitusional Pemohon, sehingga ketentuan Pasal 1 ayat (22) sepanjang anak kalimat, "*karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan*", Pasal 88 ayat (3) huruf a haruslah maknai "*upah minimum sama dengan besaran Kebutuhan Hidup Layak (KHL)*", Pasal 90 ayat (2), Pasal 160 ayat (3) dan ayat (6), Pasal 162 ayat (1) dan Pasal 171 UU 13/2003, sepanjang anak kalimat "*dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungannya*" haruslah dinyatakan bertentangan dengan ketentuan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, atau setidaknya dimaknai "*setelah adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap dan mengikat (inkracht van gewijsde)*", UU 13/2003, bertentangan dengan ketentuan Pasal 24 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945.

#### IV. PETITUM

Berdasarkan seluruh uraian dan alasan-alasan yang sudah berdasarkan hukum dan didukung oleh alat-alat bukti yang disampaikan ke Mahkamah Konstitusi, kami memohon kiranya Mahkamah Konstitusi berkenan memutuskan:

1. Mengabulkan permohonan Pemohon untuk seluruhnya.
2. Menyatakan Pasal 1 butir 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sepanjang anak kalimat, "*karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan*", Pasal 90 ayat (2), Pasal 160 ayat (3) dan ayat (6), dan Pasal 162 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945.
3. Menyatakan Pasal 1 butir 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sepanjang anak kalimat, "*karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan*", Pasal 90 ayat (2), Pasal 160 ayat (3) dan ayat (6), dan Pasal 162 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.
4. Menyatakan Pasal 88 ayat (3) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan haruslah dimaknai "*upah minimum sama dengan besaran Kebutuhan Hidup Layak (KHL)*", dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sepanjang anak kalimat "*dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungannya*" haruslah dinyatakan bertentangan dengan ketentuan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, atau setidaknya dimaknai "*setelah adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap dan mengikat (inkracht van gewijsde)*".
5. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.

Atau apabila Majelis Hakim Konstitusi berpendapat lain, mohon pendapat 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-8, sebagai berikut:

1. Bukti P-1 Fotokopi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Bukti P-1A Fotokopi Undang-Undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan;
3. Bukti P-1B Fotokopi Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan;
4. Bukti P-1C Fotokopi Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan;
5. Bukti P-2 Fotokopi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
6. Bukti P-3 Fotokopi Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi;
7. Bukti P-4 Fotokopi Anggaran Dasar Federasi Ikatan Serikat Buruh Indonesia;
8. Bukti P-5 Fotokopi Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1970 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman;
9. Bukti P-6 Fotokopi Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 167 Tahun 2009 tentang Upah Minimum Provinsi Tahun 2010;
10. Bukti P-7 Fotokopi Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor B.600/MEN/Sk-Hk/VIII/2005 perihal Uang Penggantian Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan;
11. Bukti P-8 Fotokopi Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian di Perusahaan;

Selain itu, Pemohon juga mengajukan 2 (dua) orang ahli yang telah didengar keterangannya di bawah sumpah dalam persidangan tanggal 1 Maret 2011, pada pokoknya sebagai berikut:

#### **1. Prof. Payaman Simanjuntak**

- Pasal 1 angka 22 UU 13/2003 mengenai pengelompokan dari perselisihan hubungan industrial. Pengelompokan tersebut dulu dilihat dari segi praktis,

bila terdapat perselisihan mengenai kondisi kerja antara pengusaha dan pekerja. Dalam perkembangannya, pada saat pembentukan UU 13/2003, ada yang menonjol dari hak-hak para pekerja, yaitu berupa hak-hak yang telah diatur oleh peraturan perundang-undangan yang harus segera dilaksanakan. Timbul perbedaan perselisihan, yaitu apa yang dianggap hak dan apa yang dimaksud dengan perselisihan kepentingan;

- Apa yang dianggap hak adalah apa disebut sebagai hak normatif yang notabene diatur oleh peraturan perundang-undangan, termasuk ketentuan yang diatur dalam peraturan perusahaan dan/atau perjanjian kerja bersama;
- Pada awalnya, cukup tenaga pengawas saja yang diberi tugas untuk menyatakan apakah ini merupakan hak atau tidak. Kalau dinyatakan hak maka wajib dilaksanakan oleh pengusaha. Dalam perkembangannya terutama berdasarkan narasumber dari Kehakiman, hakimlah yang paling berwenang menyatakan apakah ini sudah sesuai peraturan perundang-undangan atau tidak. Oleh sebab itu, draft berikutnya dari RUU 13/2003 menyebutkan, yang menyangkut hak cukup sampai ke Pengadilan Negeri. Jadi karena sudah ditentukan oleh hakim dan tidak perlu diteruskan ke Mahkamah Agung;
- Pengaturan permasalahan hak tersebut ternyata dapat banding ke Mahkamah Agung merupakan suatu perkembangan pembahasan karena setelah di *draft*, terdapat masukan dari Mahkamah Agung;
- Dalam permintaan Pemohon atas perbedaan tersebut, terdapat permasalahan apakah ada hak-hak lain yang menjadi tidak termasuk di dalam pengelompokan. Dengan adanya pengelompokan tersebut maka yang menjadi ruang lingkup dari pengadilan hubungan industrial yakni hanya menyangkut perdata. Masalah-masalah pidana kadang-kadang menjadi terlupakan;
- Tidak ada yang mempersoalkan hal-hal seperti pidana sampai kepada kasus Pengadilan Hubungan Industrial, sehingga ada beberapa masalah yang tidak tertangani dalam Pengadilan Hubungan Industrial;
- Mengenai ketentuan upah minimum yang sekarang ini kurang terpenuhi, persoalannya adalah dasar pertimbangan dalam menetapkan berapa besarnya upah minimum provinsi atau upah minimum kota dan kabupaten adalah kemampuan perusahaan untuk membayar. Kemampuan pengusaha

untuk membayar merupakan suatu bahan pertimbangan. Jadi sebelum penetapan besaran upah minimum, dilakukan evaluasi mengenai kebutuhan hidup layak di daerah itu dan kemampuan pengusaha untuk membayar;

- Terdapat unsur pemerintah, pengusaha, dan pekerjanya dalam pembuatan evaluasi. Kemudian dilakukan survei. Hasil survei tersebut disampaikan kepada gubernur dan/atau bupati, walikota, dan untuk kemudian ditetapkan sebagai upah minimum untuk daerah. Survei dibuat berdasarkan kemampuan pengusaha, maka tentu yang disurvei adalah perusahaan-perusahaan yang relatif kurang mampu. Berdasarkan pertimbangan tersebut kemudian ditetapkan upah minimum di daerah tersebut. Bila pemerintah dalam hal ini gubernur/bupati/walikota menetapkan upah minimum tertentu, maka hal tersebut menjadi suatu kewajiban bagi pemerintah dan sekaligus memikul konsekuensi bagi para pengusaha yang tidak mampu melaksanakannya. Bila pemerintah merasa itu terlalu berat, maka diberikan suatu fleksibilitas, yaitu silahkan kalau memang nyata-nyata satu perusahaan tidak mampu melakukan atau memberikan upah minimum dengan pembuktian-pembuktian akuntan publik, maka boleh dilakukan suatu penundaan dan atau tidak membayar sepenuhnya;
- Pada awalnya filosofi pesangon adalah untuk memberikan kebutuhan hidup selama seseorang menganggur. Pesangon diberikan tiga bulan, dengan asumsi dua bulan sampai tiga bulan sudah bisa mencari pekerjaan. Perkembangan selanjutnya pesangon dikaitkan dengan masa kerja kalau seseorang sudah bekerja tiga tahun satu bulan maka ada pesangon atau kompensasi berupa tambahan dua bulan gaji. Pesangon terkait dengan penghargaan masa kerja sebagai hak. Bila mengundurkan diri atau berhenti karena melakukan kesalahan, seseorang berhak untuk mendapatkan pesangon;
- Pasal 160 UU 13/2003 tidak menggambarkan asas praduga tak bersalah bagi seseorang yang mengikuti proses hukum karena dituduh melakukan kesalahan;
- Pasal 100 dan Pasal 158 UU 13/2003 adalah mengenai kesalahan berat, sehingga pengusaha dapat otomatis mem-PHK-nya. Dengan amendemen Pasal 150 dan Pasal 158 UU 13/2003, maka hanya hakim yang berhak menyatakan seseorang melakukan kesalahan berat atau tidak;

## 2. Asri Wijayanti, S.H., M.H.

- Pasal 1 angka 22 UU 13/2003 menyangkut dua hal: perselisihan hak dan perselisihan kepentingan. Akan tetapi, dalam UU 13/2003 dirumuskan ada empat perselisihan perburuhan, yaitu perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antarserikat pekerja;
- Rumusan Pasal 1 angka 22 UU 13/2003, ketika ditelaah meliputi: subjek dan objek. Subjek telah ditentukan bahwa perselisihan perburuhan (hubungan industrial) antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja, sedangkan objek perselisihan hubungan industrial meliputi perselisihan antarserikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Berarti terjadi pengingkaran definisi yang diberikan dalam induk kalimatnya;
- Perselisihan PHK pada hakikatnya merupakan perselisihan hak, karena perselisihan PHK itu berkaitan dengan interpretasi mengenai adanya perjanjian atau wanprestasi, atau berkenaan dengan apa yang dinyatakan dalam undang-undang, sehingga rumusan perselisihan PHK ini ditiadakan karena sudah termasuk dalam perselisihan hak;
- Dalam UU 13/2003 sudah ada kriteria mengenai upah minimum, tetapi karena kondisi tertentu di suatu perusahaan dapat dikehendaki adanya peningkatan tuntutan upah, karena perusahaan mengalami keuntungan yang besar sehingga wajar kalau pekerja itu ikut menikmatinya. Dalam hal terjadi tuntutan yang dilakukan oleh serikat pekerja yang menuntut lebih dari ketentuan yang sudah ditetapkan dalam peraturan undang-undang, maka tidak bisa lagi hakim memutuskan berdasarkan normatif karena dalam UU 13/2003 hanya membatasi yang bersifat normatif saja. Sebaliknya perselisihan kepentingan ini dilakukan melalui suatu jalur nonlitigasi, bukan peradilan, yaitu *alternative disputes resolution*, bisa mediasi, konsiliasi, atau arbitrase;
- Berkaitan dengan pengujian Pasal 88 ayat (3) UU 13/2003, upah minimum dikaitkan dengan kebutuhan hidup layak. Dalam penjelasan Pasal 88 ayat (4) memang ada komponen mengenai Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Upah minimum pelaksanaannya diarahkan pada pencapaian kebutuhan hidup layak. Dalam penjelasannya memang ada komponen mengenai kebutuhan

hidup layak, tetapi dalam praktiknya SK dari gubernur mengenai upah minimum ini hanya terkait sebatas pada kebutuhan hidup minimum dan tidak diterapkan lagi kepada mereka yang lajang;

- Berdasarkan penelitian Ahli, kata-kata lajang sudah banyak dihilangkan pada beberapa SK gubernur. Berkaitan dengan upah minimum dan KHL, dapat dilihat di Pasal 3 Konvensi ILO Nomor 131 mengenai Penetapan Upah Minimum yang diberikan kriteria kelayakan upah, yang mana upah minimum Indonesia masih di bawah standar Internasional. Upah kelayakan menurut ILO, apabila dapat memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarganya, tidak sebatas lajang saja. Selain itu, besaran upah minimum meliputi biaya hidup, *security insurance*, jaminan sosial, standar hidup relatif, dan dikaitkan dengan kebutuhan pembangunan ekonomi, dan upaya untuk meningkatkan kualitas pekerja;
- Berkaitan dengan pengujian Pasal 90 UU 13/2003 mengenai pengusaha tidak mampu untuk membayar upah minimum, penangguhan upah minimum sebenarnya diberikan kepada pengusaha yang betul-betul terbukti tidak mampu;
- Berkaitan dengan pengujian UU 13/2003, apabila pekerja melakukan suatu perbuatan pidana dan proses peradilan, UU 13/2003 menentukan dalam batas waktu 6 bulan bisa di-PHK tanpa melalui izin atau tanpa melalui putusan melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal tersebut mengingkari prinsip praduga tak bersalah mengenai kesalahan besar, harus melalui vonis terlebih dahulu. Proses menentukan vonis lebih dari satu tahun. Apabila putusan itu benar-benar dinyatakan bebas dalam waktu lebih dari satu tahun, maka orang tersebut kehilangan haknya untuk menuntut hak yang telah diambil, yang merupakan diskriminasi terhadap buruh;
- Ada perbedaan perlindungan antara buruh mengundurkan diri dan buruh di-PHK. Terdapat Surat Menteri Tenaga kerja Nomor 600/MENSCK-8/2005 mengenai pekerja yang mengundurkan diri tidak mendapat uang penggantian perumahan serta pengobatan atau perawatan. Kedudukan surat edaran tersebut bukan produk hukum, sehingga tidak berkekuatan mengikat. Dalam Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004, surat edaran tidak terdapat ada tempatnya. Surat edaran ini ditujukan kepada instansi.

Namun dalam praktik surat edaran ini lebih berlaku efektif dibandingkan dengan peraturan yang lebih tinggi, sehingga Pasal 162 UU 13/2003 kurang terasa rasa keadilannya;

[2.3] Menimbang bahwa terhadap permohonan Pemohon, Pemerintah menyampaikan keterangan lisan dalam persidangan tanggal 1 Maret 2011, yang pada pokoknya menguraikan hal-hal sebagai berikut:

- Ketentuan Pasal 1 angka 22 UU 13/2003, diatur dalam Bab I tentang Ketentuan Umum, yang memuat tentang batasan pengertian atau definisi, singkatan atau akronim yang digunakan dalam peraturan, dan hal-hal lain yang bersifat umum yang berlaku bagi pasal-pasal berikutnya antara lain ketentuan yang mencerminkan asas, maksud dan tujuan. Ketentuan Umum yang dimaksud dalam suatu peraturan perundang-undangan dimaksudkan agar batas pengertian atau definisi, singkatan atau akronim yang berfungsi untuk menjelaskan makna suatu kata atau istilah harus dirumuskan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan pengertian ganda. Karena itu Pemerintah berpendapat bahwa permohonan Pemohon yang mempersoalkan batasan pengertian, singkatan atau hal-hal lain yang bersifat umum yang dijadikan dasar/pijakan bagi pasal-pasal berikutnya dalam Undang-Undang *a quo*, sangatlah tidak beralasan dan tidak tepat, justru ketentuan *a quo* telah memberikan gambaran dan arah yang jelas terhadap apa yang dimaksud dengan perselisihan hubungan industrial, juga batasan-batasannya;
- Filosofi upah minimum adalah sebagai perlindungan dasar bagi pekerja/buruh dan jaring pengaman (*safety net*) dengan maksud agar upah tidak jatuh merosot ke level terendah. Berdasarkan filosofi tersebut, perlu adanya kebijakan penerapan upah minimum sebagaimana diatur Pasal 88 ayat (3) huruf a UU 13/2003;
- Upah minimum terdiri dari: a) upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota, b) upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota yang ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau bupati/walikota dalam periode sekali setahun (setiap akhir tahun) dan berlaku per Januari pada tahun berikutnya;

- Adapun pemberlakuan upah minimum tersebut hanya berlaku bagi pekerja yang masa kerjanya kurang dari 1 tahun. Bagi pekerja dengan masa kerja lebih dari 1 tahun, besarnya upah diberlakukan atas kesepakatan tertulis antara pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pengusaha dengan ketentuan besarnya upah tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- Ketentuan Pasal 88 ayat (3) huruf a UU 13/2003 justru dimaksudkan guna memberikan perlindungan dan kepastian terhadap pekerja/buruh untuk memperoleh upah sesuai standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL), juga dalam rangka memberikan perlindungan dan peningkatan kesejahteraan bagi pekerja/buruh sejak terjadinya sampai berakhirnya hubungan kerja. Artinya, pengusaha tidak boleh membayar upah pekerja/buruh lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan oleh gubernur.
- Adanya ketentuan yang mengatur tentang penangguhan pembayaran upah minimum adalah dalam rangka memberikan kesempatan kepada perusahaan untuk memenuhi kewajiban membayar upah sesuai dengan kemampuan pada periode tertentu atau kurun waktu tertentu. Dengan demikian, penangguhan pembayaran upah minimum kepada pekerja/buruh oleh perusahaan yang mengalami kesulitan keuangan, justru memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh untuk tetap bekerja pada perusahaan tersebut, juga ketentuan *a quo* dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum terhadap batas waktu penangguhan pelaksanaan upah minimum. Terhadap tata cara pelaksanaan penangguhan upah minimum, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah menerbitkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP. 231/MEN/2003;
- Bahwa hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh pada hakekatnya adalah didasarkan adanya kesepakatan yang dapat dilakukan secara tertulis melalui perjanjian kerja atau secara lisan. Khusus mengenai pengakhiran hubungan kerja, Undang-Undang *a quo* telah mengatur secara rinci mengenai alasan-alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja beserta besaran hak pekerja sehubungan dengan alasan pemutusan hubungan kerjanya;
- Terhadap perusahaan yang tanpa alasan tertentu atau tidak sesuai dengan ketentuan dalam mengakhiri hubungan kerja wajib membayar uang

pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak. Sebaliknya, dalam hal pekerja/buruh mengundurkan diri hal tersebut menunjukkan bahwa pekerja mengakhiri hubungan kerja secara sepihak dan sukarela, serta secara sadar melepaskan hak-haknya atas pesangon dan uang penghargaan masa kerja, sehingga Undang-Undang menyatakan pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana diatur Pasal 162 UU 13/2003 tidak berhak atas pesangon;

- Adapun uang penggantian hak adalah sudah merupakan hak yang telah ada dalam hubungan kerja dan belum ditunaikan oleh perusahaan, sehingga wajib bagi pengusaha untuk membayar uang penggantian hak tersebut berupa: a) cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur; b) biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja; c) penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan yang ditetapkan 15 % dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat; dan d) hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama, setelah berakhirnya hubungan kerja. Dengan demikian, ketentuan pasal ini merupakan bentuk keseimbangan hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh;
- Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud Pasal 160 ayat (3) UU 13/2003 dan Pasal 162 UU 13/2003, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerja;
- Ketentuan Pasal 160 adalah untuk memberi kepastian hukum bagi pengusaha dan pekerja, mengingat pada umumnya proses penyidikan tindak pidana sampai dengan keluarnya putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetapi ada kalanya melebihi jangka waktu 6 bulan;
- Apabila putusan pengadilan menyatakan pekerja/buruh tidak terbukti bersalah melakukan tindak pidana setelah masa atau waktu 6 bulan dan

telah dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, maka pekerja/buruh yang bersangkutan wajib dipekerjakan kembali. Menurut pemerintah penetapan rentang waktu 6 bulan sebagaimana ditentukan dalam ketentuan adalah merupakan pilihan kebijakan atau *legal policy* untuk memberikan kesempatan atau kepastian hukum yang cukup kepada pekerja/buruh dalam menjalani proses pengadilan pidana. Sebaliknya bagi pengusaha, hal demikian merupakan masa tunggu atas proses pidana pekerja/buruh yang bersangkutan.

Selain itu Pemerintah menyerahkan keterangan tertulis ke Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 9 Maret 2011, yang pada pokoknya menguraikan hal-hal sebagai berikut:

I. POKOK PERMOHONAN PEMOHON

- a. Bahwa menurut Pemohon perselisihan antar pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan pada dasarnya adalah perselisihan antar pekerja, tanpa melibatkan pengusaha, sedangkan pelaku hubungan industrial minimal melibatkan pengusaha dengan buruh, sehingga perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh yang merupakan sengketa perkara perdata masuk dalam lingkup kewenangan Pengadilan dalam lingkup Peradilan umum (pengadilan negeri), bukan dalam lingkup Pengadilan Hubungan Industrial sebagai pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri;
- b. Sehingga menurut Pemohon, adalah tidak tepat menyamakan peradilan umum dengan pengadilan negeri, dan seharusnya Pengadilan Hubungan Industrial hanya berwenang menangani kasus perselisihan hak saja. Karena itu menurut Pemohon ketentuan Pasal 1 angka 22 Undang-Undang *a quo* dianggap bertentangan dengan ketentuan Pasal 24 ayat (2) UUD 1945;
- c. Bahwa menurut Pemohon, ketentuan Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang *a quo* adalah langkah kebijakan Pemerintah dalam melindungi pengupahan bagi pekerja/buruh yaitu dengan menetapkan besaran upah minimum, tetapi pada kenyataannya tidak dapat mensejahterakan pekerja/buruh, karena itu menurut Pemohon semestinya negara berupaya untuk meningkatkan taraf hidup pekerja/buruh dan bukan hanya sekadar membuat jaring pengaman berupa penetapan upah buruh tersebut,

sehingga menurut Pemohon ketentuan *a quo* dianggap bertentangan dengan ketentuan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 28H ayat (1) UUD 1945;

- d. Bahwa menurut Pemohon, ketentuan Pasal 90 ayat (2) Undang-Undang *a quo* dianggap telah memberikan celah hukum kepada pengusaha untuk tidak patuh terhadap hukum, walaupun dalam proses penangguhan upah minimum tersebut kepada pengusaha dibebankan beberapa kewajiban, yang seharusnya juga negara berkewajiban melindungi para pengusaha dan bukan pekerja/buruh yang dikorbankan. Karena itu menurut Pemohon ketentuan *a quo* dianggap bertentangan dengan ketentuan Pasal 27 ayat (1), Pasal 27 ayat (2), dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;
- e. Bahwa menurut para Pemohon, ketentuan Pasal 162 Undang-Undang *a quo* telah menimbulkan ketidakadilan terhadap masa kerja pekerja yang mengundurkan diri secara baik-baik atas kemauannya sendiri, karena itu adanya perbedaan penerapan pengaturan hak pekerja/buruh akibat hubungan kerjanya putus dianggap bertentangan dengan ketentuan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;
- f. Bahwa menurut Pemohon, ketentuan Pasal 160 Undang-Undang *a quo* telah mengabaikan asas praduga tidak bersalah, karena dugaan, belum tentu terbukti di pengadilan, dilain pihak terdapat ketentuan Pasal 160 ayat (4) yang menentukan apabila pekerja tidak bersalah, maka wajib dipekerjakan kembali, karena itu menurut Pemohon dianggap bertentangan dengan ketentuan Pasal 27 ayat (1) dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.

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

Sesuai dengan ketentuan Pasal 51 ayat (1) UUU 24/2003, 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 UUD 1945.

Sehingga agar seseorang atau suatu pihak dapat diterima sebagai Pemohon yang memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) dalam permohonan pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945, maka terlebih dahulu harus menjelaskan dan membuktikan:

- a. kualifikasinya dalam permohonan a *quo* sebagaimana disebut dalam Pasal 51 ayat (1) UU 24/2003;
- 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 sejak putusan Nomor 006/PUU-III/2005 dan putusan Nomor 11/PUU-V/ 2007, serta putusan-putusan selanjutnya, telah memberikan pengertian dan batasan secara kumulatif tentang kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang timbul karena berlakunya suatu undang-undang menurut Pasal 51 ayat (1) UU 24/2003 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, maka menurut Pemerintah perlu dipertanyakan kepentingan Pemohon apakah sudah tepat sebagai pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya

ketentuan Pasal 1 angka 22, Pasal 88 ayat (3) huruf a, Pasal 90 ayat (2), Pasal 160 ayat (3) dan ayat (6), Pasal 162 ayat (1) dan Pasal 171 UU 13/2003. 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.

Menurut Pemerintah, permohonan Pemohon tidak jelas dan tidak fokus (*obscuurlibels*), utamanya dalam menguraikan/menjelaskan dan mengkonstruksikan telah timbul kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional atas berlakunya Undang-Undang *a quo*.

Dengan demikian menurut Pemerintah, permohonan Pemohon yang menganggap Undang-Undang *a quo* telah menimbulkan kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon, adalah keliru, tidak tepat dan tidak berdasar.

Dari uraian tersebut di atas menurut Pemerintah, Pemohon tidak memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) sebagaimana dimaksudkan oleh ketentuan Pasal 51 UU 24/2003 maupun berdasarkan putusan-putusan Mahkamah Konstitusi yang terdahulu (*vide* Putusan Nomor 006/PUU-III/2005 dan Putusan Nomor 11/PUU-V/2007).

Karena itu, menurut Pemerintah adalah tepat dan sudah sepatutnyalah jika Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi secara bijaksana menyatakan permohonan Pemohon tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).

### III. KETERANGAN PEMERINTAH ATAS PERMOHONAN PENGUJIAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.

Penjelasan terhadap materi muatan norma yang dimohonkan untuk diuji oleh Pemohon.

1. Terhadap anggapan Pemohon yang menyatakan bahwa ketentuan Pasal 1 angka 22 UU 13/2003 yang dianggap bertentangan dengan ketentuan Pasal 24 ayat (2) UUD 1945, Pemerintah berpendapat sebagai berikut:

Pasal 1 angka 22 Undang-Undang *a quo* menyatakan:

*"Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang*

*mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan"*

- a. Bahwa ketentuan Pasal 1 angka 22 UU 13/2003, diatur dalam Bab I tentang Ketentuan Umum, yang memuat tentang batasan pengertian atau definisi, singkatan atau akronim yang digunakan dalam peraturan, dan hal-hal lain yang bersifat umum yang berlaku bagi pasal-pasal berikutnya antara lain ketentuan yang mencerminkan asas, maksud dan tujuan (*vide* lampiran C.1. 74 Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan).
- b. Bahwa Ketentuan Umum yang dimaksud dalam suatu peraturan perundang-undangan dimaksudkan agar batas pengertian atau definisi, singkatan atau akronim yang berfungsi untuk menjelaskan makna suatu kata atau istilah maka harus dirumuskan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan pengertian ganda (*vide* lampiran C.1. 81 Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan).
- c. Karena itu Pemerintah berpendapat bahwa permohonan Pemohon yang mempersoalkan batasan pengertian, singkatan atau hal-hal lain yang bersifat umum yang dijadikan dasar/pijakan bagi pasal-pasal berikutnya dalam Undang-Undang *a quo*, sangatlah tidak beralasan dan tidak tepat, justru ketentuan *a quo* telah memberikan gambaran dan arah yang jelas terhadap apa yang dimaksud dengan perselisihan hubungan industrial, juga batasan-batasannya. Sehingga menurut pendapat Pemerintah ketentuan *a quo*, sama sekali tidak berkaitan dengan masalah konstitusionalitas keberlakuan suatu Undang-Undang, dalam hal ini UU 13/2003 (*vide* Keterangan Pemerintah terhadap permohonan pengujian Undang-Undang Nomor 42 Tahun 2008 tentang Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden, dan pengujian Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2008 tentang Pornografi, yang lebih lanjut dijadikan dasar menimbang dalam putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 56/PUU-VI/2008).

d. Lebih lanjut menurut pendapat Pemerintah, jikalau pun keberatan/ anggapan Pemohon itu dianggap benar adanya dan permohonan pengujian Undang-Undang *a quo* dikabulkan oleh Mahkamah Konstitusi, justru dapat menimbulkan kerancuan (*ambigu*), ketidakjelasan, dan ketidakpastian dalam memahami UU 13/2003, padahal Undang-Undang *a quo* sangat dibutuhkan sebagai pijakan pengaturan ketenagakerjaan pada umumnya *in casu* ketentuan yang mengatur tentang perselisihan hubungan industrial di Indonesia .

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, maka menurut Pemerintah ketentuan Pasal 1 angka 22 UU 13/2003, tidak bertentangan dengan ketentuan Pasal 24 ayat (2) UUD 1945, dan tidak merugikan hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon.

2. Terhadap anggapan Pemohon yang menyatakan bahwa ketentuan Pasal 88 ayat (3) huruf a UU 13/2003 yang dianggap bertentangan dengan ketentuan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 28H ayat (1), UUD 1945, Pemerintah berpendapat sebagai berikut:

Pasal 88 menyatakan:

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:
  - a. upah minimum;
  - b. upah kerja lembur;
  - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
  - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya;
  - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
  - f. bentuk dan cara pembayaran upah;
  - g. denda dan potongan upah;
  - h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah

- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
  - j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
  - k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- (4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Terhadap anggapan para pemohon tersebut di atas, pemerintah dapat memberikan penjelasan sebagai berikut:

Filosofi upah minimum adalah sebagai perlindungan dasar bagi pekerja/buruh dan jaring pengaman (*safety net*) dengan maksud agar upah tidak jatuh merosot ke level terendah. Berdasarkan filosofi tersebut perlu adanya kebijakan penerapan upah minimum sebagaimana diatur Pasal 88 ayat (3) huruf a.

Upah minimum sebagaimana dimaksud di atas terdiri dari a) upah minimum berdasarkan wilayah propinsi atau kabupaten/kota, b) Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota yang ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau bupati/walikota dalam periode 1 x setahun (setiap akhir tahunnya) dan berlaku per Januari pada tahun berikutnya.

Adapun pemberlakuan upah minimum tersebut hanya berlaku bagi pekerja yang masa kerjanya kurang dari 1 tahun. Bagi pekerja dengan masa kerja lebih dari 1 tahun, besarnya upah diberlakukan atas kesepakatan tertulis antara pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha dengan ketentuan besarnya upah tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dewan Pengupahan Provinsi Kabupaten/Kota yang terdiri dari unsur Pemerintah, unsur organisasi, unsur pengusaha, unsur serikat pekerja/serikat buruh, perguruan tinggi dan pakar bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada gubernur dalam penetapan upah minimum provinsi, penetapan upah minimum kabupaten/kota dan upah minimum sektoral.

Saran dan pertimbangan tersebut dilakukan berdasarkan Kebutuhan Hidup

Layak yang diperoleh berdasarkan survei harga dengan mempertimbangkan produktivitas, pertumbuhan ekonomi, dan usaha yang paling tidak mampu.

Pemerintah menyadari bahwa pengusaha dalam pemberian upah kepada pekerjanya selalu berpatokan pada upah minimum dengan tidak memperhatikan rentang masa kerja pekerja/buruh (menyamartakan), hal demikian menurut pemerintah berada dalam tatanan praktek (implementasi) dari norma Undang-Undang *a quo, in casu* yang mengatur tentang upah minimum. Dengan demikian menurut pemerintah jikalau benar terdapat perbedaan (disparitas) penerapan/pelaksanaan pengupahan di perusahaan, maka hal demikian tidak terkait dengan konstusionalitas (konstitusional atau inkonstitusional) keberlakuan norma dimaksud.

Dari uraian tersebut di atas, menurut Pemerintah, ketentuan Pasal 88 ayat (3) huruf a Undang-Undang *a quo* justru dimaksudkan guna memberikan perlindungan dan kepastian terhadap pekerja/buruh untuk memperoleh upah sesuai standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL), juga dalam rangka memberikan perlindungan dan peningkatan kesejahteraan bagi pekerja/buruh sejak terjadinya sampai berakhirnya hubungan kerja. Artinya pengusaha tidak boleh membayar upah pekerja/buruh lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan oleh gubernur. Apabila pemerintah tidak mengatur penetapan upah minimum, dikhawatirkan tidak terlindunginya pendapatan atau upah pekerja dan pekerja dipekerjakan dengan upah yang tidak layak.

Sehingga menurut Pemerintah ketentuan *a quo* tidak bertentangan dengan ketentuan Pasal 27 ayat (1), (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 28 H ayat (1) UUD 1945, serta tidak merugikan hak dan/atau kewenangan konstusional Pemohon.

3. Terhadap anggapan Pemohon yang menyatakan bahwa ketentuan Pasal 90 ayat (2) UU 13/2003 yang dianggap bertentangan dengan ketentuan Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2), dan Pasal 28D ayat (2), UUD 1945, Pemerintah berpendapat sebagai berikut:

Pasal 90:

- (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum

sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.

- (2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.
- (3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Bahwa pada dasarnya upah minimum adalah upah yang terendah sehingga idealnya tidak terdapat alasan bagi perusahaan untuk tidak mampu membayar upah minimum tersebut, namun di dalam kenyataannya karena kondisi kemampuan keuangan perusahaan untuk membayar upah minimum tidak semua sama, maka perlu adanya suatu ketentuan untuk memberikan kepastian hukum terhadap pelaksanaan upah minimum tersebut.

Adanya ketentuan yang mengatur tentang penangguhan pembayaran upah minimum adalah dalam rangka memberikan kesempatan kepada perusahaan untuk memenuhi kewajiban membayar upah sesuai dengan kemampuan pada periode tertentu atau kurun waktu tertentu.

Dengan demikian penangguhan pembayaran upah minimum kepada pekerja/buruh oleh perusahaan yang mengalami kesulitan keuangan, justru memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh untuk tetap tetap bekerja pada perusahaan tersebut, juga ketentuan *a quo* dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum (*recht zekerheid, legal certainty*) terhadap batas waktu penangguhan pelaksanaan upah minimum. Terhadap tata cara pelaksanaan penangguhan upah minimum, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah menerbitkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP. 231/MEN/2003.

Berdasarkan uraian tersebut di atas menurut pemerintah ketentuan *a quo* tidak bertentangan dengan ketentuan Pasal 27 ayat (2), dan Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945, serta tidak meugikan hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon.

4. Terhadap anggapan Pemohon yang menyatakan bahwa ketentuan Pasal 162 ayat (1) UU 13/2003 yang dianggap bertentangan dengan ketentuan Pasal 28D ayat (2), UUD 1945, Pemerintah berpendapat sebagai berikut:  
Pasal 162:

- (1) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (2) Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (3) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat:
  - a. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
  - b. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
  - c. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
- (4) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Bahwa hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh pada hakekatnya adalah didasarkan adanya kesepakatan yang dapat dilakukan secara tertulis melalui perjanjian kerja atau secara lisan. Khusus mengenai pengakhiran hubungan kerja, Undang-Undang *a quo in casu* telah mengatuer secara rinci mengenai alasan-alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja beserta besaran hak pekerja sehubungan dengan alasan pemutusan hubungannya.

Terhadap perusahaan yang tanpa alasan tertentu atau tidak sesuai dengan ketentuan dalam mengakhiri hubungan kerja wajib membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak.

Sebaliknya dalam hal pekerja/buruh mengundurkan diri hal tersebut menunjukkan bahwa pekerja mengakhiri hubungan kerja secara sepihak dan sukarela serta secara sadar melepaskan hak-haknya atas pesangon

dan uang penghargaan masa kerja, sehingga Undang-Undang menyatakan pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana diatur Pasal 162 UU 13/2003 tidak berhak atas pesangon.

Adapun uang penggantian hak adalah sudah merupakan hak yang telah ada dalam hubungan kerja dan belum ditunaikan oleh perusahaan. Sehingga wajib bagi pengusaha untuk membayar uang penggantian hak tersebut berupa; a) cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, b) biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja, c) penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan yang ditetapkan 15 % (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat, dan d) hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama, setelah berakhirnya hubungan kerja. Dengan demikian ketentuan pasal ini merupakan bentuk keseimbangan hubungan antara pengusaha dan pekerja/ buruh.

Dari uraian tersebut di atas menurut pemerintah anggapan Pemohon yang menyatakan bahwa ketentuan Pasal 162 ayat (1) Undang-Undang *a quo* adalah tidak relevan dan tidak berdasar karena ketentuan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 ini menjamin seseorang bekerja bukan memberikan perlindungan bagi seseorang yang tidak bekerja (mengundurkan diri).

5. Terhadap anggapan Pemohon yang menyatakan bahwa ketentuan Pasal 160 ayat (3) dan ayat (6) serta Pasal 171 UU 13/2003 yang dianggap bertentangan dengan ketentuan Pasal 27 ayat (1) dan Pasal 28D ayat (1), UUD 1945, Pemerintah berpendapat sebagai berikut:

Pasal 160:

(1) Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. untuk 1 (satu) orang tanggungan: 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah;
- b. untuk 2 (dua) orang tanggungan: 35% (tiga puluh lima perseratus)

dari upah;

- c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan: 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah;
  - d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih: 50% (lima puluh perseratus) dari upah.
- (2) Bantuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan takwin terhitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.
  - (3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).
  - (4) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, maka pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali.
  - (5) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/ buruh dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
  - (6) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5) dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
  - (7) Pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagai-mana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud Pasal 160 ayat (3) dan Pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu

paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya.

Bahwa pada umumnya proses penyidikan tindak pidana sampai dengan keluarnya putusan pengadilan yang menyatakan pekerja/buruh bersalah atau tidak pada umumnya melebihi jangka waktu 6 (enam) bulan, dalam Pasal 160 ayat (3) bahwa:

"Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1)".

Bila dalam putusan pengadilan menyatakan pekerja/buruh tidak terbukti melakukan tindak pidana atau bersalah setelah masa atau waktu 6 (enam) bulan dan telah dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha maka berdasarkan Pasal 160 ayat (4) pekerja/buruh yang bersangkutan wajib dipekerjakan kembali dan pengusaha wajib membayar hak-hak yang seharusnya diterima.

Sehingga dengan demikian menurut pemerintah penetapan rentang waktu 6 (enam) bulan sebagaimana di tentukan dalam ketentuan *a quo* adalah merupakan pilihan kebijakan atau *legal policy* untuk memberikan kesempatan atau kepastian hukum yang cukup kepada pekerja/buruh dalam menjalani proses pengadilan pidana. Sebaliknya bagi pengusaha merupakan proses tunggu atas proses pidana pekerja/buruh yang bersangkutan.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, Pemerintah memohon kepada Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia 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. Menyatakan bahwa Pemohon tidak mempunyai kedudukan hukum (*legal standing*);
2. Menolak permohonan pengujian Pemohon seluruhnya atau setidaknya

tidaknya menyatakan permohonan pengujian Pemohon tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).

3. Menerima Keterangan Pemerintah secara keseluruhan;
4. Menyatakan ketentuan Pasal 1 angka 22, Pasal 88 ayat (3) huruf a, Pasal 90 ayat (2), Pasal 160 ayat (3) dan ayat (6), Pasal 162 ayat (1) dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan ketentuan Pasal 24 ayat (2), Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) serta Pasal 28H ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Namun demikian apabila Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi berpendapat lain, mohon putusan yang bijaksana dan seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

[2.4] Menimbang bahwa terhadap permohonan Pemohon, Dewan Perwakilan Rakyat memberikan keterangan tertulis ke Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 22 Maret 2011 dan tanggal 20 Mei 2011, yang pada pokoknya menguraikan hal-hal sebagai berikut:

A. KETENTUAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (SELANJUTNYA DISEBUT UU KETENAGAKERJAAN) YANG DIMOHONKAN PENGUJIAN TERHADAP UUD 1945.

Pemohon dalam permohonan *a quo* mengajukan pengujian atas UU Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945 yaitu:

- Pasal 1 angka 22 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi:  
*"Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan"*
- Pasal 88 ayat (3) huruf a UU Ketenagakerjaan yang berbunyi :  
*"Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi: a. upah minimum"*
- Pasal 90 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi:  
*"Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan"*

- Pasal 160 ayat (3) dan ayat (6) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi:

*"(3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).*

*(6) Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5) dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial".*

- Pasal 162 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi:

*"Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauannya sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4)".*

- Pasal 171 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi:

*"Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Perburuhan yang berwenang sebagaimana dimaksud Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan Pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungannya".*

#### B. HAK DAN/ATAU KEWENANGAN KONSTITUSIONAL YANG DIANGGAP PEMOHON TELAH DIRUGIKAN OLEH BERLAKUNYA UU KETENAGAKERJAAN.

Pemohon dalam permohonan *a quo*, mengemukakan bahwa hak konstitusionalnya telah dirugikan oleh berlakunya pasal-pasal UU Ketenagakerjaan yang pada pokoknya yaitu sebagai berikut:

1. Dalam permohonan *a quo*, Pemohon beranggapan rumusan Pasal 1 angka 22 yang telah membagi jenis-jenis perselisihan hubungan industrial yaitu: *perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan*, telah berakibat tidak menjamin dan tidak memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh untuk mendapatkan dan memperjuangkan

hak-hak normatif serta kepentingannya. Pemohon beranggapan ketentuan *a quo* telah mengakibatkan hak-hak normatif pekerja/buruh dapat diperselisihkan ke Pengadilan Hubungan Industrial melalui proses bipatride dan mediasi, sehingga pekerja/buruh dalam memperjuangkan haknya harus menempuh proses peradilan yang membutuhkan waktu tidak sebentar (*vide* permohonan *a quo* huruf f hal 6).

2. Pemohon juga beranggapan bahwa perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan tanpa adanya keterlibatan perselisihan dengan unsur pengusaha adalah tidak termasuk sebagai perselisihan hubungan industrial. Sehingga Pasal 1 angka 22 yang memasukan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam katagori perselisihan hubungan industrial adalah keliru (*vide* permohonan *a quo* huruf f hal 6).
3. Dalam permohonan *a quo*, Pemohon beranggapan bahwa ketentuan Pasal 88 ayat (3) huruf a UU Ketenagakerjaan dan tidak adanya ketentuan yang mengatur mengenai besaran upah minimum haruslah lebih tinggi atau sama atau lebih rendah dari kebutuhan hidup layak, mengakibatkan pekerja/buruh kehilangan hak atas imbalan yang layak yang tercermin dari Kebutuhan Hidup Layak sebagai standar untuk hidup layak, Sehingga ketentuan pasal *a quo* haruslah dimaknai "*upah minimum sama dengan besaran kebutuhan hidup layak*" (*vide* permohonan *a quo* huruf b hal 8).
4. Menurut Pemohon, ketentuan Pasal 90 ayat (2) UU Ketenagakerjaan telah memberikan peluang atau celah kepada pengusaha untuk tidak patuh terhadap hukum. Oleh karenanya telah mengakibatkan kerugian bagi pekerja/buruh atas jaminan kepastian hukum dalam mendapatkan upah sesuai dengan upah minimum (*vide* permohonan *a quo* angka 3 huruf b hal 8).
5. Pemohon juga beranggapan, bahwa ketentuan Pasal 160 ayat (3) dan ayat (6) UU Ketenagakerjaan, telah mengabaikan asas praduga tak bersalah, karena dugaan tindak pidana yang dilakukan terhadap pekerja/buruh yang bersangkutan, belumlah tentu terbukti di pengadilan. Menurut Pemohon ketentuan Pasal 160 ayat (3) dan ayat (6) UU Ketenagakerjaan telah memberikan kewenangan kepada pengusaha untuk dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang disangkakan melakukan tindak pidana walaupun belum ada putusan yang berkekuatan hukum tetap atas sangkaan tindak pidana yang dilakukan. Sehingga Pemohon beranggapan,

bahwa ketentuan Pasal 160 ayat (3) dan ayat (6) UU Ketenagakerjaan telah tidak menjamin dan tidak memberikan perlindungan serta kepastian hukum terhadap pekerja/buruh yang baru disangkakan melakukan tindak pidana (*vide* permohonan *a quo* angka 4 huruf b hal 9).

6. Menurut Pemohon, dengan berlakunya ketentuan Pasal 162 ayat (1) UU Ketenagakerjaan telah menghapuskan penghargaan dan bukti seorang pekerja/buruh atas pengabdianya kepada perusahaan selama bekerja, karena ketentuan *a quo* dan turunannya telah memberikan pengertian mengenai tidak adanya hak apapun terhadap masa kerja pekerja/buruh yang mengundurkan diri secara baik-baik atas kemauan sendiri, kecuali uang pisah (*vide* permohonan *a quo* huruf e hal 10).
7. Selain itu, Pemohon juga beranggapan, bahwa ketentuan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan sepanjang anak kalimat "*dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukannya pemutusan hubungan kerjanya*" telah tidak memberikan perlindungan di hadapan hukum. Karena anak kalimat dalam Pasal 171 Undang-Undang *a quo* telah memberikan batasan bagi pekerja/buruh yang mencari keadilan, akibat pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat yaitu melakukan tindak pidana. (*vide* permohonan *a quo* angka 6 huruf c hal 11).

Berdasarkan dalil-dalil sebagaimana diuraikan di atas, Pemohon beranggapan bahwa ketentuan Pasal 1 angka 22, Pasal 88 ayat (3) huruf a, Pasal 90 ayat (2), Pasal 160 ayat (3) dan ayat (6), Pasal 162 ayat (1), dan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 28D UUD 1945:

- (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 mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak bagi kemanusiaan.*

### C. KETERANGAN DPR RI

Terhadap dalil-dalil Pemohon sebagaimana diuraikan dalam permohonan *a quo*, DPR dalam penyampaian pandangannya terlebih dahulu menguraikan mengenai kedudukan hukum (*legal standing*) dapat dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Kedudukan Hukum (*Legal Standing*) Pemohon

Kualifikasi yang harus dipenuhi oleh Pemohon sebagai pihak telah diatur dalam ketentuan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disingkat UU Mahkamah), yang 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".*

Hak dan/atau kewenangan konstitusional yang dimaksud ketentuan Pasal 51 ayat (1) tersebut, dipertegas dalam penjelasannya, bahwa "*yang dimaksud dengan "hak konstitusional" adalah hak-hak yang diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.*" Ketentuan Penjelasan Pasal 51 ayat (1) ini menegaskan, bahwa hanya hak-hak yang secara eksplisit diatur dalam UUD 1945 saja yang termasuk "hak konstitusional".

Oleh karena itu, menurut UU Mahkamah agar seseorang atau suatu pihak dapat diterima sebagai Pemohon yang memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) dalam permohonan pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945, maka terlebih dahulu harus menjelaskan dan membuktikan:

- a. *kualifikasinya sebagai Pemohon dalam permohonan a quo sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi;*
- b. *Hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya sebagaimana dimaksud dalam "Penjelasan Pasal 51 ayat (1)" dianggap telah dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang.*

Mengenai parameter kerugian konstitusional, Mahkamah Konstitusi telah memberikan pengertian dan batasan tentang kerugian konstitusional yang timbul karena berlakunya suatu Undang-Undang harus memenuhi 5 (lima) syarat (*vide* Putusan Perkara Nomor 006/PUU-III/2005 dan Perkara Nomor 011/PUU-V/2007) yaitu sebagai berikut:

- a. adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
- b. bahwa hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon tersebut dianggap oleh Pemohon telah dirugikan oleh suatu Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;
- c. bahwa kerugian hak dan/atau kewenangan 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 pengujian;
- e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian dan/atau kewenangan konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi.

Apabila kelima syarat tersebut tidak dipenuhi oleh Pemohon dalam perkara pengujian Undang-Undang *a quo*, maka Pemohon tidak memiliki kualifikasi kedudukan hukum (*legal standing*) sebagai pihak Pemohon.

Menanggapi permohonan Pemohon *a quo*, DPR berpandangan bahwa Pemohon harus dapat membuktikan terlebih dahulu apakah benar Pemohon sebagai pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan atas berlakunya ketentuan yang dimohonkan untuk diuji, khususnya dalam mengkonstruksikan adanya kerugian terhadap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya sebagai dampak atau adanya *causal verband* dari diberlakukannya ketentuan yang dimohonkan untuk diuji.

Terhadap kedudukan hukum (*legal standing*) tersebut, DPR menyerahkan sepenuhnya kepada Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi Yang Mulia untuk mempertimbangkan dan menilai apakah Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) atau tidak sebagaimana yang diatur oleh Pasal 51 ayat (1) UU Mahkamah dan berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara Nomor 006/PUU-III/2005 dan Perkara Nomor 011/PUU-V/2007.

## 2. Pengujian UU Ketenagakerjaan

Pemohon dalam permohonan *a quo*, beranggapan bahwa hak konstitusionalnya telah dirugikan dengan berlakunya ketentuan Pasal 1 angka 22, Pasal 88 ayat (3) huruf a, Pasal 90 ayat (2), Pasal 160 ayat (3) dan ayat (6),

Pasal 162 ayat (1), dan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan, yaitu pada pokoknya Pemohon merasa dirugikan hak konstitusionalnya sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945.

Terhadap dalil-dalil Pemohon tersebut, DPR memberi keterangan sebagai berikut:

1. Berlandaskan Pasal 1 ayat (3) UUD 1945 yang mengamanatkan negara Indonesia adalah negara hukum, maka dalam menyelenggarakan negara dan pemerintahan tentu harus sejalan dengan prinsip-prinsip negara hukum yaitu salah satunya harus berdasarkan pada peraturan perundang-undangan sebagai hukum positif. Berdasarkan pada ketentuan Pasal 1 ayat (3) UUD 1945 tersebut, maka dalam pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 khususnya Pasal 27 ayat (2), Pasal 28, dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual;
2. Atas dasar hal tersebut, maka pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional, dalam upaya mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh, diperlukan pengaturan ketenagakerjaan yang pada dasarnya ditujukan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha yang justru pada akhirnya juga dapat meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh. Oleh karena pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan, yaitu keterkaitan yang tidak hanya dengan kepentingan pekerja/buruh, tetapi juga memiliki keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Atas dasar hal itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan tenaga kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial;

3. Pembinaan hubungan industrial yang merupakan bagian dari pembangunan ketenagakerjaan tentu pelaksanaannya harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan guna menjamin pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia sebagaimana dituangkan dalam TAP MPR Nomor XVII/MPR/1998 di bidang ketenagakerjaan;
4. Dalam permohonannya Pemohon beranggapan bahwa ketentuan Pasal 1 angka 22 UU Ketenagakerjaan telah mengakibatkan hak-hak normatif pekerja/buruh dapat diperselisihkan ke Pengadilan Hubungan industrial melalui proses bipatride dan mediasi, sehingga pekerja/buruh dalam memperjuangkan haknya harus menempuh proses peradilan yang membutuhkan waktu tidak sebentar. Selanjutnya menurut Pemohon seharusnya penyelesaian kepentingan haruslah didasarkan paradigma untuk menyelesaikan persoalan yang diselesaikan melalui jalur non litigasi, yaitu *Alternative Dispute Resolution (ADR)*;
5. Terhadap dalil Pemohon tersebut, DPR berpandangan bahwa Pemohon tidak menguraikan secara jelas dan konkrit mengenai hak-hak normatif yang telah dirugikan sebagai akibat diberlakukannya ketentuan Pasal 1 angka 22 UU Ketenagakerjaan. Persoalan ketentuan Pasal 1 angka 22 UU Ketenagakerjaan telah mengakibatkan hak-hak normatif pekerja/buruh dapat diperselisihkan ke Pengadilan Hubungan Industrial melalui proses bipatride dan mediasi, sehingga pekerja/buruh dalam memperjuangkan haknya harus menempuh proses peradilan yang membutuhkan waktu tidak sebentar yang didalilkan Pemohon, adalah bukan persoalan konstiusionalitas suatu norma, karena ketentuan Pasal 1 angka 22 UU Ketenagakerjaan tidak mengatur dan tidak menimbulkan akibat hukum dari perselisihan untuk diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial, sehingga jelas tidak ada hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara ketentuan Pasal 1 angka 22 Undang-Undang *a quo* dengan kerugian hak normatif yang didalilkan Pemohon. Perlu dipahami oleh Pemohon, bahwa ketentuan Pasal 1 angka 22 Undang-Undang *a quo* adalah ketentuan umum yang merupakan rumusan pengertian atau definisi dari istilah perselisihan hubungan industrial yang berarti "*Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha*

*dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan".* Perlu juga dipahami oleh Pemohon, bahwa penyelesaian perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial tidak diatur di dalam UU Ketenagakerjaan, tetapi diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

6. Terkait dengan setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial pekerja/buruh tidak serta merta diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana didalilkan Pemohon, oleh karena setiap perselisihan hubungan industrial terlebih dahulu wajib diselesaikan melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 136 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yang mengatur: *"Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat"*, sehingga dapat diselesaikan secara damai dalam waktu yang tidak lama. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah untuk mufakat ini juga merupakan salah satu penyelesaian di luar pengadilan atau *non-litigasi* sebagaimana yang dikehendaki Pemohon. Kecuali, dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat 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 yaitu Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Oleh karena itu, Pemohon keliru dalam mengajukan pengujian ketentuan Pasal 1 angka 22 UU Ketenagakerjaan, tetapi yang seharusnya diajukan pengujian adalah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
7. Pemohon keliru dalam memahami hubungan industrial yang beranggapan bahwa perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, pelakunya adalah pekerja/buruh dalam satu perusahaan tanpa adanya keterlibatan perselisihan dengan unsur pengusaha. Terhadap anggapan Pemohon tersebut, DPR berpandangan bahwa hubungan

industrial harus difahami sebagai suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. Sehingga dalam melaksanakan hubungan industrial Pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan. Sedangkan pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dalam melaksanakan hubungan industrial mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjadi ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Selain itu dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 102 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) UU Ketenagakerjaan. Dengan demikian jika terjadi perselisihan hubungan industrial tentu pihak yang terlibat adalah pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah;

8. Terkait dengan dalil Pemohon mengenai tidak ada ketentuan yang mengatur besaran upah minimum dimaknai sama dengan kebutuhan hidup layak sama sekali tidak ada relevansinya dengan ketentuan Pasal 88 ayat (3) UU Ketenagakerjaan yang dimohonkan pengujian karena jelas bahwa ketentuan Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang *a quo* tidak mengatur besaran upah minimum sama dengan kebutuhan hidup layak tetapi mengatur kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi upah minimum. Menurut DPR, UU Ketenagakerjaan sudah memberikan jaminan perlindungan bahwa dalam hubungan industrial setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ukuran kehidupan yang layak dijelaskan dalam Penjelasan ketentuan Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yaitu jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan,

minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua;

9. Dalil Pemohon tersebut tidak berdasar, karena dalam ketentuan Pasal 88 ayat (4) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa "*Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada Pasal 88 ayat (3) huruf a, berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi*". Serta Pasal 89 ayat (2) yang mengatur upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak di mana setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian perbandingan upah minimum dengan kebutuhan hidup layak yang besarnya ditetapkan oleh menteri. Untuk memenuhi perintah Undang-Undang a quo menteri mengeluarkan kebijakan dengan menetapkan peraturan Menteri Tenaga Kerja mengenai kebutuhan hidup layak yang merupakan standard kebutuhan yang harus dipenuhi oleh pekerja/buruh. Dengan demikian permohonan Pemohon yang menghendaki ketentuan Pasal 88 ayat (3) huruf a haruslah dimaknai "*upah minimum sama dengan besaran kebutuhan hidup layak*" sesungguhnya telah ditentukan secara jelas dalam Penjelasan Pasal 88 ayat (1), Pasal 88 ayat (4), dan Pasal 89 ayat (2) UU Ketenagakerjaan;
10. Ketentuan Pasal 90 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yang dianggap Pemohon telah memberikan peluang atau celah kepada pengusaha untuk tidak patuh terhadap hukum, sehingga telah mengakibatkan kerugian bagi pekerja/buruh atas jaminan kepastian hukum dalam mendapatkan upah sesuai dengan upah minimum, adalah anggapan yang tidak berdasar, karena Pemohon tidak menunjukkan fakta hukum telah terjadi ketidakpatuhan atas hukum yang berakibat tidak adanya kepastian hukum sebagaimana didalilkan Pemohon. Terhadap dalil Pemohon tersebut DPR berpandangan bahwa penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu adalah dibatasi dalam kurun waktu tertentu, dan apabila jangka waktu penangguhan tersebut telah berakhir maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu. Hal ini sesuai dengan Penjelasan ketentuan Pasal 90 ayat(2) UU Ketenagakerjaan. Dengan demikian ketentuan penangguhan tersebut tidak menggugurkan kewajiban perusahaan untuk memberikan upah minimum.

Kepastian hukum bagi pekerja/buruh untuk menerima upah minimum yang berlaku dapat diwujudkan dengan batas jangka waktu penangguhan yang telah ditetapkan dan sesudah jangka waktu penangguhan berakhir maka ada kewajiban bagi perusahaan untuk memenuhi upah minimum yang berlaku;

11. Dalam permohonannya, Pemohon beranggapan ketentuan Pasal 160 ayat (3) dan ayat (6) UU Ketenagakerjaan, telah mengabaikan asas praduga tidak bersalah (*presumption of innocence*), karena menurut Pemohon dugaan tindak pidana yang dilakukan terhadap pekerja/buruh yang bersangkutan, belum tentu terbukti di pengadilan. Karenanya Pemohon beranggapan bahwa ketentuan Pasal 160 ayat (3) dan ayat (6) UU Ketenagakerjaan telah memberikan kewenangan kepada pengusaha untuk dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang disangkakan melakukan tindak pidana walaupun belum ada putusan yang berkekuatan hukum tetap atas sangkaan tindak pidana yang dilakukan, sehingga menurut Pemohon ketentuan Pasal 160 ayat (3) dan (6) UU Ketenagakerjaan telah tidak menjamin dan tidak memberikan perlindungan serta kepastian hukum terhadap pekerja/buruh yang baru disangkakan melakukan tindak pidana;
12. Terhadap dalil Pemohon tersebut, DPR berpandangan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak berkaitan dengan asas praduga tidak bersalah. PHK dilakukan semata-mata karena pekerja/buruh yang bersangkutan sudah tidak dapat menjalankan pekerjaan sebagaimana mestinya. UU Ketenagakerjaan mengatur kewajiban bagi perusahaan untuk mempekerjakan kembali apabila pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah berdasarkan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap;
13. DPR tidak sependapat dengan dalil Pemohon yang menyatakan bahwa ketentuan Pasal 162 ayat (1) UU Ketenagakerjaan telah tidak adil terhadap masa kerja pekerja/buruh yang mengundurkan diri secara baik-baik atas kemauannya sendiri karena telah menghapuskan penghargaan dan bakti seseorang pekerja/buruh atas pengabdianya kepada perusahaan selama tidak adanya hak apapun terhadap masa kerja pekerja/buruh. Berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan; pekerja yang mengundurkan diri atas kemauannya sendiri memperoleh uang penggantian hak yang meliputi: cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat di mana

pekerja/buruh diterima pekerja, penggantian perumahan, serta pengobatan dan perawatan yang ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat, dan hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;

Sedangkan uang penghargaan masa kerja yang merupakan salah satu bentuk penghargaan atas bakti pekerja/buruh terhadap perusahaan diatur dalam ketentuan Pasal 156 ayat (3) UU Ketenagakerjaan. Besar kecilnya uang penghargaan masa kerja ditentukan oleh masa kerja buruh/pekerja yang bersangkutan;

14. Pemohon yang menyatakan ketentuan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan sepanjang anak kalimat "*dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukannya pemutusan hubungannya*" telah tidak memberikan perlindungan di hadapan hukum, karena menurut Pemohon ketentuan ini memberikan batasan bagi pekerja/buruh yang mencari keadilan akibat pemutusan hubungan kerja. Terhadap dalil Pemohon tersebut, DPR berpandangan bahwa dalam rangka memberikan perlindungan hukum kepada pekerja/buruh yang di PHK tanpa melalui penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Perburuhan, pekerja/buruh diberikan kesempatan untuk mengajukan gugatan keberatan atas PHK yang dialaminya. Untuk mewujudkan kepastian hukum baik bagi pekerja/buruh maupun bagi pengusaha, maka perlu diatur pembatasan jangka waktu untuk mengajukan gugatan keberatan atas PHK pekerja/buruh tersebut. Batasan jangka waktu 1 (satu) tahun menurut *legal policy* pembentuk Undang-Undang adalah waktu yang relatif cukup bagi pekerja/buruh untuk mengajukan gugatan keberatan atas PHK yang dialaminya. Oleh karena itu, UU Ketenagakerjaan mengatur batasan jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun bagi pekerja/buruh untuk mengajukan gugatan keberatan atas PHK yang dialaminya;

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, DPR berpendapat ketentuan Pasal 1 angka 22, Pasal 88 ayat (3) huruf a, Pasal 90 ayat (2), Pasal 90 ayat (2), Pasal 160 ayat (3) dan ayat (6), Pasal 162 ayat (1), dan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945;

Berdasarkan penjelasan dan argumentasi tersebut di atas, DPR memohon kepada Mahkamah Konstitusi yang memeriksa, memutus dan mengadili perkara *a quo*, dapat memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menyatakan bahwa Pemohon tidak mempunyai kedudukan hukum (*legal standing*);
2. Menolak permohonan pengujian Pemohon seluruhnya atau setidaknya menyatakan permohonan pengujian Pemohon tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);
3. Menerima Keterangan DPR RI secara keseluruhan;
4. Menyatakan ketentuan Pasal 1 angka 22, Pasal 88 ayat (3) huruf a, Pasal 90 ayat (2), Pasal 90 ayat (2), Pasal 160 ayat (3) dan ayat (6), Pasal 162 ayat (1), dan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan Pasal 28 D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945
5. Menyatakan ketentuan Pasal 1 angka 22, Pasal 88 ayat (3) huruf a, Pasal 90 ayat (2), Pasal 90 ayat (2), Pasal 160 ayat (3) dan ayat (6), Pasal 162 ayat (1), dan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan tetap mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Namun demikian apabila Mahkamah Konstitusi berpendapat lain, mohon putusan yang bijaksana dan seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

[2.5] Menimbang bahwa Pemohon mengajukan kesimpulan yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 8 Maret 2011 yang pada pokoknya sebagai berikut:

#### I. KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI

Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 24 ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 *juncto* Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut UU 24/2003) dan dengan didukung argumen-argumen yang telah disampaikan dalam sidang Mahkamah Konstitusi, Pemohon berpendapat bahwa terbukti Mahkamah Konstitusi memiliki kewenangan untuk memeriksa pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU 13/2003) terhadap UUD 1945;

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

Bahwa dengan merujuk pada Pasal 28C ayat (2) UUD 1945, maka Pemohon berpendapat terbukti dan tidak terbantahkan dalam pemeriksaan permohonan *a quo* bahwa Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) dalam mengajukan permohonan *a quo* dan juga terbukti bahwa Pemohon merupakan pihak yang memiliki hak konstitusional yang diberikan oleh Pasal 28E ayat (3) UUD 1945, yaitu sebagai kelompok orang yang mempunyai kepentingan sama di dalam sebuah serikat buruh yang bernama Federasi Ikatan Serikat Buruh Indonesia, dan kedudukan hukum Federasi Ikatan Serikat Buruh Indonesia dalam beracara di hadapan Mahkamah Konstitusi, setidaknya diperlihatkan melalui Putusan Perkara Nomor 2/PUU-VI/2008, Perkara Nomor 18/PUU-VI/2008, dan Perkara Nomor 19/PUU-VII/2009, yang telah memberikan kedudukan hukum (*legal standing*) kepada Federasi Ikatan Serikat Buruh Indonesia dengan kualifikasi sebagai perseorangan atau kumpulan perseorangan sebagaimana dimaksud Pasal 51 UU 24/2003, serta terbukti bahwa Pemohon juga memiliki hubungan sebab dan akibat (*causal verband*) antara kerugian konstitusional dengan akibat hukum dari pernyataan tidak berlakunya ketentuan Undang-Undang *a quo* yang dimohonkan untuk diuji. Sehingga, keberatan Pemerintah atas kedudukan hukum Pemohon, patut untuk dikesampingkan;

## III. ARGUMENTASI PEMOHON

Bahwa dasar permohonan Pemohon adalah adanya ketentuan Pasal 1 angka 22, Pasal 88 ayat (3) huruf a, Pasal 90 ayat (2), Pasal 160 ayat (3) dan ayat (6), Pasal 162 ayat (1), dan Pasal 171 UU 13/2003, yang alasan-alasannya sebagai berikut:

1. Bahwa Pasal 1 angka 22 UU 13/2003, sepanjang anak kalimat "*karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan*", telah menyebabkan hak buruh yang diatur secara normatif oleh Undang-Undang dapat diperselisihkan dari pengadilan tingkat pertama hingga kasasi dan peninjauan kembali, yang mengakibatkan buruh tidak mendapatkan jaminan dan perlindungan atas hak-haknya. Walaupun demikian, Prof. Payaman J

Simanjuntak selaku ahli, berpendapat bahwa berkenaan dengan apa yang dianggap hak, cukup dinyatakan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan; Sedangkan, menurut Asri Wijayanti, S.H., M.H. selaku ahli berpendapat, perselisihan pemutusan hubungan kerja merupakan bagian dari perselisihan hak, karena pemutusan hubungan kerja berkaitan dengan interpretasi perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan/atau ketentuan perundang-undangan yang berlaku;

Sedangkan kepentingan, utamanya menyangkut perbaikan ekonomis serta akomodasi kehidupan pekerja/buruh, seperti mengenai pembuatan perjanjian kerja bersama, yang penyelesaian perselisihan kepentingan haruslah didasarkan pada paradigma untuk menyelesaikan persoalan yang diselesaikan melalui jalur *non litigasi*, yaitu *alternative dispute resolution (ADR)*, bukan diperselisihkan yang mengakibatkan kerugian atas perlindungan terhadap pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah secara sosial dan ekonomi;

Kemudian, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, sesungguhnya perselisihan antar pekerja, tanpa melibatkan pihak pengusaha. Sehingga, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, pelakunya adalah pekerja/buruh dalam satu perusahaan tanpa adanya keterlibatan perselisihan dengan unsur pengusaha, bukan merupakan kompetensi absolut dari pengadilan hubungan industrial, tetapi merupakan kompetensi dari pengadilan umum;

Terbukti, bahwa pengelompokan perselisihan hubungan industrial dalam ketentuan *a quo*, tidaklah memberikan jaminan, dan perlindungan bagi buruh. Sehingga, tidaklah tepat dan inkonstitusional apabila perselisihan hubungan industrial dibatasi dengan jenis-jenisnya. Padahal, ketentuan mengenai definisi perselisihan hubungan industrial sebelumnya tidaklah mengatur jenis-jenisnya, sebagaimana tersebut dalam ketentuan Pasal 1 huruf c Undang-Undang Darurat Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 1951 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan;

2. Bahwa Pasal 88 ayat (3) huruf a UU 13/2003, yang menyebabkan buruh tidak mendapatkan upah layak untuk hidup sejahtera lahir dan batin, serta bertempat tinggal layak. Adapun mengenai pendapat Pemerintah yang

menyatakan upah minimum sebagai perlindungan terhadap buruh agar upah tidak jatuh merosot ke level terendah adalah pendapat yang disandingkan oleh ahli Asri Wijayanti dengan Konvensi ILO Nomor 131 mengenai Penetapan Upah Minimum yang dapat memenuhi kebutuhan seorang pekerja/buruh dan keluarganya, bukan hanya semata menetapkan upah minimum dengan melakukan survey hanya pada seorang pekerja/buruh. Serta, upah minimum meliputi biaya hidup, *security insurance*, jaminan sosial, standar hidup relatif, dan dikaitkan dengan kebutuhan pembangunan ekonomi, dan upaya untuk meningkatkan kualitas pekerja/buruh;

Sehingga, besaran upah minimum haruslah sama dengan besaran Kebutuhan Hidup Layak, dan oleh karenanya ketentuan Pasal 88 ayat (3) huruf a UU 13/2003, haruslah dimaknai "*upah minimum sama dengan besaran Kebutuhan Hidup Layak (KHL)*";

3. Bahwa Pasal 90 ayat (2) UU 13/2003, telah mengakibatkan kerugian bagi pekerja/buruh atas jaminan kepastian hukum dalam mendapatkan upah sesuai dengan upah minimum, walaupun penangguhan upah minimum ditunda berdasarkan hitungan per-enam bulan. Namun, dengan adanya pengaturan penangguhan upah minimum, dengan sendirinya Pemerintah telah memberikan celah kepada pengusaha untuk tidak patuh terhadap hukum, yang ketidakmampuan pengusaha membayar upah minimum bukan karena *high labour cost*,
4. Bahwa Pasal 160 ayat (3) dan ayat (6) UU 13/2003, yang memberikan kewenangan kepada pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa putusan pengadilan terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan karena dalam proses perkara pidana. Sehingga, menurut ahli Asri Wijayanti, apabila putusan itu benar-benar pekerja/buruh yang bersangkutan dinyatakan bebas dalam waktu lebih dari satu tahun maka dia akan kehilangan haknya untuk menuntut. Ini berarti ada diskriminasi terhadap buruh;

Mengenai adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PUU-I/2003, tidaklah membatalkan ketentuan Pasal 160 ayat (3) dan ayat (6) UU 13/2003, sehingga Pemohon berpendapat ketentuan *a quo* yang

memberikan kewenangan Pengusaha melakukan PHK tanpa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial, telah tidak adil terhadap pekerja/buruh;

5. Bahwa Pasal 162 ayat (1) huruf a UU 13/2003, telah tidak adil terhadap masa kerja pekerja/buruh yang mengundurkan diri secara baik-baik atas kemauannya sendiri. Prof. Payaman J Simanjuntak selaku ahli berpendapat, uang penghargaan masa kerja adalah hak yang melekat bagi pekerja/buruh sejak dirinya bekerja, sehingga pekerja/buruh yang mengundurkan diri secara baik-baik tetap berhak atas uang penghargaan masa kerja, atas dasar asas keadilan apabila dibandingkan dengan pekerja/buruh yang melakukan kesalahan atas peraturan perusahaan masih berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak;
6. Bahwa Pasal 171 UU 13/2003, telah membatasi pekerja/buruh yang hendak mengajukan gugatan atas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha secara sepihak. Asri Wijayanti selaku ahli berpendapat, ketentuan *a quo* sebenarnya mengingkari juga prinsip praduga tak bersalah, karena pernyataan suatu kesalahan haruslah melalui vonis Hakim Pengadilan. Sehingga pembatasan waktu 1 (satu) tahun bagi pekerja/buruh untuk mengajukan gugatan PHK, bagi pekerja/buruh yang melakukan kesalahan berat telah mengandung unsur diskriminasi penyelesaian pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang di-PHK dengan alasan lain.

Oleh karenanya, permohonan Pemohon sepanjang anak kalimat "*dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya*", haruslah dapat dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, atau setidaknya tidaknya dimaknai "*setelah adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap dan mengikat (inkracht van gewijsde)*";

#### IV. PETITUM

Berdasarkan uraian tersebut, Pemohon memohon kepada Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi untuk memeriksa dan memutus Perkara permohonan hak uji materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dengan amar Putusan sebagai berikut:

1. Mengabulkan Permohonan Pemohon untuk seluruhnya;

2. Menyatakan Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sepanjang anak kalimat, "*karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan*", Pasal 90 ayat (2), Pasal 160 ayat (3) dan ayat (6), dan Pasal 162 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
3. Menyatakan Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sepanjang anak kalimat, "*karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan*", Pasal 90 ayat (2), Pasal 160 ayat (3) dan ayat (6), dan Pasal 162 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;
4. Menyatakan Pasal 88 ayat (3) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan haruslah dimaknai "*upah minimum sama dengan besaran Kebutuhan Hidup Layak (KHL)*", dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sepanjang anak kalimat "*dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya*" haruslah dinyatakan bertentangan dengan ketentuan Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, atau setidaknya dimaknai "*setelah adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap dan mengikat (inkracht van gewijsde)*";
5. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya;

Atau, apabila Mahkamah Konstitusi berpendapat lain, Pemohon memohon putusan yang seadil-adilnya;

[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 maksud dan tujuan permohonan Pemohon adalah untuk menguji konstitusionalitas pasal-pasal dalam 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:

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

Terhadap kedua hal tersebut, Mahkamah mempertimbangkan sebagai berikut:

#### **Kewenangan Mahkamah**

[3.3] Menimbang bahwa berdasarkan 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), 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 konstitusional Mahkamah adalah mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar;

[3.4] Menimbang bahwa oleh karena permohonan Pemohon adalah untuk menguji konstusionalitas norma Undang-Undang, yaitu: Pasal 1 angka 22, Pasal 88 ayat (3) huruf a, Pasal 90 ayat (2), Pasal 160 ayat (3) dan ayat (6), Pasal 162 ayat (1), dan Pasal 171 UU 13/2003 terhadap UUD 1945, yang menjadi salah satu kewenangan Mahkamah, maka Mahkamah berwenang untuk mengadili 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 konstusionalnya 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 dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK;
- b. kerugian hak dan/atau kewenangan konstusional 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 konstusional 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 berdasarkan uraian sebagaimana tersebut pada paragraf [3.5] dan paragraf [3.6] di atas, selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan mengenai kedudukan hukum (*legal standing*) Pemohon dalam permohonan *a quo* sebagai berikut:

**[3.7.1]** Bahwa Pemohon dalam permohonan ini adalah M. Komarudin dan Muhammad Hafidz, yang masing-masing adalah Ketua Umum dan Sekretaris Umum Federasi Ikatan Serikat Buruh Indonesia (FISBI), yang mengkualifikasikan diri sebagai perseorangan yang bergabung di dalam wadah FISBI dan menjadi pengurus FISBI dengan tujuan memperjuangkan kepentingan buruh sebagaimana diperlihatkan dalam Anggaran Dasar FISBI (*vide* Bukti P-4);

**[3.7.2]** Bahwa Pemohon mendalilkan adanya pengakuan Mahkamah atas kedudukan hukum FISBI dalam beracara di hadapan Mahkamah, setidaknya diperlihatkan melalui Putusan Nomor 2/PUU-VI/2008, bertanggal 6 Mei 2008, Putusan Nomor 18/PUU-VI/2008, bertanggal 23 Oktober 2008, dan Putusan Nomor 19/PUU-VII/2009, bertanggal 30 Desember 2009, yang telah memberikan kedudukan hukum (*legal standing*) kepada FISBI dengan kualifikasi sebagai perorangan atau kumpulan perorangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 UU MK;

**[3.7.3]** Bahwa Putusan Nomor 2/PUU-VI/2008, bertanggal 6 Mei 2008 dan Putusan Nomor 18/PUU-VI/2008, bertanggal 23 Oktober 2008 merupakan putusan pengujian Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan

Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, sedangkan dalam Putusan Nomor 19/PUU-VII/2009, bertanggal 30 Desember 2009, Pemohon hanya menjadi Pihak Terkait dan juga merupakan pengujian terhadap Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, maka Mahkamah tidak cukup hanya merujuk dan mengambil alih pertimbangan dalam ketiga putusan tersebut mengenai kedudukan hukum (*legal standing*) Pemohon dalam permohonan ini;

**[3.7.4]** Bahwa kualifikasi Pemohon adalah sebagai perorangan warga negara Indonesia atau kelompok perorangan buruh yang merasa Pasal 1 angka 22 UU 13/2003 sepanjang frasa, "*karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan*"; Pasal 88 ayat (3) huruf a; Pasal 90 ayat (2); Pasal 160 ayat (3) dan ayat (6); Pasal 162 ayat (1); dan Pasal 171 UU 13/2003 sepanjang frasa "*dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungannya*" telah melanggar hak-hak konstitusionalnya sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (1) dan (2) UUD 1945;

**[3.7.5]** Bahwa dengan mendasarkan pada Pasal 51 ayat (1) UU MK dan dikaitkan dengan dalil-dalil kerugian konstitusional yang dialami oleh Pemohon, menurut Mahkamah, Pemohon mempunyai hak konstitusional yang dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian. Kerugian tersebut bersifat aktual, spesifik, dan terdapat hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian dimaksud dan berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;

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

#### **Pokok Permohonan**

[3.9] Menimbang bahwa pokok permohonan Pemohon adalah pengujian materiil UU 13/2003:

Pasal 1 angka 22:

*“Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh **karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan**”.*

Pasal 88 ayat (3) huruf a:

*“Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:*

- a. upah minimum;*
- b. ... dst”*

Pasal 90 ayat (2):

*“Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan”.*

Pasal 160 ayat (3):

*“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1)”.*

Pasal 160 ayat (6):

*“Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5) dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”.*

Pasal 162 ayat (1):

*“Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”.*

Pasal 171:

*“Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial **dalam***

***waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya”.***

terhadap 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”.*

[3.10] Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalilnya, Pemohon mengajukan alat bukti surat/tulisan yang diberi tanda Bukti P-1 sampai dengan Bukti P-8 dan dua orang ahli yang telah disumpah dan didengarkan keterangannya dalam persidangan tanggal 1 Maret 2011, yaitu **Prof. Payaman Simanjuntak** dan **Asri Wijayanti, S.H., M.H.** yang pada pokoknya menerangkan hal-hal yang sebagai berikut:

#### **1. Prof. Payaman Simanjuntak**

- Permasalahan dalam Pasal 1 angka 22 UU 13/2003 adalah mengenai pengelompokan dalam perselisihan hubungan industrial. Dengan adanya pengelompokan tersebut maka yang menjadi ruang lingkup dari Pengadilan Hubungan Industrial yakni hal-hal hanya menyangkut perdata, sehingga ada beberapa masalah yang tidak tertangani oleh Pengadilan Hubungan Industrial;
- Mengenai penentuan upah minimum yang sekarang ini kurang terpenuhi, persoalannya ada pada dasar pertimbangan dalam menetapkan berapa besarnya upah minimum provinsi atau upah minimum kota dan kabupaten, yakni kemampuan perusahaan untuk membayar;
- Pada awalnya filosofi pesangon adalah untuk memberikan kebutuhan hidup selama seseorang menganggur. Pesangon diberikan tiga bulan, dengan asumsi dua sampai tiga bulan sudah bisa mencari pekerjaan. Perkembangan selanjutnya, pesangon dikaitkan dengan masa kerja dan penghargaan masa kerja sebagai hak. Jika mengundurkan diri atau berhenti

karena melakukan kesalahan, maka seseorang berhak untuk mendapatkan pesangon;

## 2. Asri Wijayanti, S.H., M.H.

- Rumusan Pasal 1 angka 22 UU 13/2003 meliputi subjek dan objek. Subjek telah ditentukan bahwa perselisihan perburuhan (hubungan industrial) adalah antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja, tetapi objek perselisihan hubungan industrial meliputi perselisihan antarserikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan. Berarti terjadi pengingkaran definisi yang diberikan dalam induk kalimatnya;
- Sebaiknya, perselisihan kepentingan dilakukan melalui suatu jalur nonlitigasi, bukan peradilan, yaitu *alternative disputes resolution* (mediasi, konsiliasi, atau arbitrase);
- Dalam UU 13/2003 sudah ada kriteria upah minimum, tetapi karena adanya kondisi tertentu, pekerja menghendaki adanya peningkatan tuntutan upah seperti bila perusahaan mengalami keuntungan yang besar sehingga wajar kalau pekerja ikut menikmatinya.
- Berkaitan dengan upah minimum dan kehidupan hidup layak, terdapat Pasal 3 Konvensi International Labour Organization (ILO) Nomor 131 mengenai Penetapan Upah Minimum yang mencakup kriteria kelayakan upah. Berdasarkan hal tersebut, upah minimum Indonesia masih di bawah standar internasional;
- Apabila pekerja melakukan suatu perbuatan pidana dan menjalani proses peradilan, UU 13/2003 menentukan dalam batas waktu enam bulan dapat diputuskan hubungan kerjanya tanpa melalui putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal tersebut mengingkari prinsip praduga tidak bersalah dan merupakan diskriminasi terhadap buruh;

[3.11] Menimbang bahwa terhadap permohonan Pemohon, Pemerintah memberikan keterangan lisan dalam persidangan tanggal 1 Maret 2011 dan menyerahkan keterangan tertulis ke Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 9 Maret 2011, yang pada pokoknya menguraikan hal-hal sebagai berikut:

- Ketentuan Pasal 1 angka 22 UU 13/2003, diatur dalam Bab I tentang Ketentuan Umum, yang memuat tentang batasan pengertian atau definisi,

singkatan atau akronim yang digunakan dalam peraturan, dan hal-hal lain yang bersifat umum yang berlaku bagi pasal-pasal berikutnya. Ketentuan *a quo* telah memberikan gambaran dan arah yang jelas terhadap apa yang dimaksud dengan perselisihan hubungan industrial, juga batasan-batasannya.

- Filosofi upah minimum adalah sebagai perlindungan dasar bagi pekerja/buruh dan jaring pengaman (*safety net*) dengan maksud agar upah tidak jatuh merosot ke level terendah. Berdasarkan filosofi tersebut, perlu adanya kebijakan penerapan upah minimum sebagaimana diatur Pasal 88 ayat (3) huruf a UU 13/2003. Upah minimum terdiri dari: a) upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota, b) upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota yang ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota dalam periode sekali setahun (setiap akhir tahun) dan berlaku per Januari pada tahun berikutnya;
- Dewan Pengupahan Provinsi atau Kabupaten/Kota yang terdiri dari unsur Pemerintah, unsur organisasi, unsur pengusaha, unsur serikat pekerja/serikat buruh, perguruan tinggi, dan pakar bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Gubernur dalam penetapan upah minimum provinsi, penetapan upah minimum kabupaten/kota dan upah minimum sektoral. Saran dan pertimbangan tersebut dilakukan berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak yang diperoleh berdasarkan survei harga dengan mempertimbangkan produktivitas, pertumbuhan ekonomi, dan usaha yang paling tidak mampu;
- Adapun pemberlakuan upah minimum tersebut hanya berlaku bagi pekerja yang masa kerjanya kurang dari 1 (satu) tahun. Bagi pekerja dengan masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun, besarnya upah diberlakukan atas kesepakatan tertulis antara pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pengusaha dengan ketentuan besarnya upah tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- Ketentuan Pasal 88 ayat (3) huruf a UU 13/2003 justru dimaksudkan guna memberikan perlindungan dan kepastian terhadap pekerja/buruh untuk memperoleh upah sesuai standar kebutuhan hidup layak (KHL), juga dalam

rangka memberikan perlindungan dan peningkatan kesejahteraan bagi pekerja/buruh sejak terjadinya sampai berakhirnya hubungan kerja. Artinya, pengusaha tidak boleh membayar upah pekerja/buruh lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan oleh Gubernur. Apabila pemerintah tidak mengatur penetapan upah minimum, dikhawatirkan tidak terlindunginya pendapatan atau upah pekerja dan pekerja dipekerjakan dengan upah yang tidak layak;

- Bahwa pada dasarnya upah minimum adalah upah yang terendah sehingga idealnya tidak terdapat alasan bagi perusahaan untuk tidak mampu membayar upah minimum tersebut, namun di dalam kenyataannya karena kondisi kemampuan keuangan perusahaan untuk membayar upah minimum tidak semua sama, maka perlu adanya suatu ketentuan untuk memberikan kepastian hukum terhadap pelaksanaan upah minimum tersebut. Adanya ketentuan yang mengatur tentang penangguhan pembayaran upah minimum adalah dalam rangka memberikan kesempatan kepada perusahaan untuk memenuhi kewajiban membayar upah sesuai dengan kemampuan pada periode tertentu atau kurun waktu tertentu;
- Terhadap perusahaan yang tanpa alasan tertentu atau tidak sesuai dengan ketentuan dalam mengakhiri hubungan kerja wajib membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak. Sebaliknya, dalam hal pekerja/buruh mengundurkan diri hal tersebut menunjukkan bahwa pekerja mengakhiri hubungan kerja secara sepihak dan sukarela, serta secara sadar melepaskan hak-haknya atas pesangon dan uang penghargaan masa kerja;
- Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud Pasal 160 ayat (3) UU 13/2003, dan Pasal 162 UU 13/2003, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerja;
- Bahwa pada umumnya proses penyidikan tindak pidana sampai dengan keluarnya putusan pengadilan yang menyatakan pekerja/buruh bersalah

atau tidak, melebihi jangka waktu enam bulan. Pasal 160 ayat (3) UU 13/2003 menyatakan, "*Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1)*";

- Apabila putusan pengadilan menyatakan pekerja/buruh tidak terbukti bersalah melakukan tindak pidana setelah masa atau waktu 6 (enam) bulan dan telah dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, maka berdasarkan Pasal 160 ayat (4) UU 13/2003 pekerja/buruh yang bersangkutan wajib dipekerjakan kembali dan pengusaha wajib membayar hak-hak yang seharusnya diterima, sehingga dengan demikian menurut Pemerintah penetapan rentang waktu 6 (enam) bulan sebagaimana di tentukan dalam ketentuan *a quo* adalah pilihan kebijakan atau *legal policy* untuk memberikan kesempatan atau kepastian hukum yang cukup kepada pekerja/buruh dalam menjalani proses pengadilan pidana. Sebaliknya bagi pengusaha, hal demikian merupakan masa tunggu atas proses pidana pekerja/buruh yang bersangkutan.

[3.12] Menimbang bahwa terhadap permohonan Pemohon, Dewan Perwakilan Rakyat memberikan keterangan tertulis ke Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 22 Maret 2011 dan tanggal 20 Mei 2011, yang pada pokoknya menguraikan hal-hal sebagai berikut:

- Bahwa ketentuan Pasal 1 angka 22 UU 13/2003 adalah ketentuan umum yang merupakan rumusan pengertian atau definisi dari istilah perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial tidak diatur di dalam UU 13/2003, tetapi diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- Setiap perselisihan hubungan industrial terlebih dahulu wajib diselesaikan melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 136 ayat (1) UU 13/2003, yang mengatur, "*Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat*", sehingga dapat diselesaikan

secara damai dalam waktu yang tidak lama. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah untuk mufakat ini juga merupakan salah satu penyelesaian di luar pengadilan atau *non-litigasi* sebagaimana yang dikehendaki Pemohon. Kecuali, dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat 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 yaitu Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

- Hubungan industrial harus dipahami sebagai suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan Pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. Dengan demikian jika terjadi perselisihan hubungan industrial tentu pihak yang terlibat adalah pekerja/buruh, pengusaha dan Pemerintah;
- Ketentuan Pasal 88 ayat (3) UU 13/2003 tidak mengatur besaran upah minimum sama dengan kebutuhan hidup layak tetapi mengatur kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi upah minimum. Dalam ketentuan Pasal 88 ayat (4) UU 13/2003 mengatur bahwa "*Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada Pasal 88 ayat (3) huruf a, berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi*", serta Pasal 89 ayat (2) yang mengatur upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak di mana setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian perbandingan upah minimum dengan kebutuhan hidup layak yang besarnya ditetapkan oleh Menteri. Untuk memenuhi perintah UU 13/2003 Menteri mengeluarkan kebijakan dengan menetapkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja mengenai kebutuhan hidup layak yang merupakan standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh pekerja/buruh. Dengan demikian permohonan Pemohon yang menghendaki ketentuan Pasal 88 ayat (3) huruf a UU 13/2003 haruslah dimaknai "*upah minimum sama dengan besaran kebutuhan hidup layak*" sesungguhnya telah ditentukan secara jelas dalam Penjelasan Pasal 88 ayat (1), Pasal 88 ayat (4) dan Pasal 89 ayat (2) UU 13/2003;

- Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu adalah dibatasi dalam kurun waktu tertentu, dan apabila jangka waktu penangguhan tersebut telah berakhir maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu. Ketentuan penangguhan tidak menggugurkan kewajiban perusahaan untuk memberikan upah minimum. Kepastian hukum bagi pekerja/buruh untuk menerima upah minimum yang berlaku dapat diwujudkan dengan batas jangka waktu penangguhan yang telah ditetapkan dan sesudah jangka waktu penangguhan berakhir maka ada kewajiban bagi perusahaan untuk memenuhi upah minimum yang berlaku;
- Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak berkaitan dengan asas praduga tidak bersalah. PHK dilakukan semata-mata karena pekerja/buruh yang bersangkutan sudah tidak dapat menjalankan pekerjaan sebagaimana mestinya. UU 13/2003 mengatur kewajiban bagi perusahaan untuk mempekerjakan kembali apabila pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah berdasarkan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap;
- Dalam rangka memberikan perlindungan hukum kepada pekerja/buruh yang di PHK tanpa melalui penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Perburuhan, pekerja/buruh diberikan kesempatan untuk mengajukan gugatan keberatan atas PHK yang dialaminya. Untuk mewujudkan kepastian hukum baik bagi pekerja/buruh maupun bagi pengusaha, maka perlu diatur pembatasan jangka waktu untuk mengajukan gugatan keberatan atas PHK pekerja/buruh tersebut. Batasan jangka waktu 1 (satu) tahun menurut *legal policy* pembentuk Undang-Undang adalah waktu yang relatif cukup bagi pekerja/buruh untuk mengajukan gugatan keberatan atas PHK yang dialaminya;

[3.13] Menimbang bahwa Pemohon mengajukan kesimpulan yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 8 Maret 2011 selengkapnyanya termuat dalam Duduk Perkara, yang pada pokoknya tetap pada pendiriannya;

Pendapat Mahkamah

[3.14] Menimbang bahwa berdasarkan dalil-dalil permohonan Pemohon, keterangan lisan dan tertulis Pemerintah, keterangan tertulis DPR, ahli-ahli dari

Pemohon, kesimpulan tertulis dari Pemohon dan fakta yang terungkap dalam persidangan, Mahkamah memberikan pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut:

**[3.14.1]** Bahwa Pasal 1 angka 22 UU 13/2003 menyatakan, *“Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh **karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan**”*;

Bahwa Pemohon mendalilkan, Pasal 1 angka 22 UU 13/2003 sepanjang frasa *“karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan”* bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan, *“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”*;

Menurut Pemohon, dengan berlakunya ketentuan *a quo*, maka telah mengakibatkan hak-hak normatif pekerja/buruh dapat diperselisihkan ke Pengadilan Hubungan Industrial melalui proses bipartit dan mediasi, sehingga pekerja/buruh dalam memperjuangkan haknya harus menempuh proses peradilan yang membutuhkan waktu tidak sebentar. Selain itu, ketentuan *a quo* telah keliru dalam menetapkan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh sebagai perselisihan hubungan industrial karena perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan sesungguhnya adalah perselisihan antar pekerja, tanpa melibatkan pengusaha. Pemohon beranggapan pula, kepentingan pekerja/buruh, utamanya menyangkut perbaikan ekonomi serta akomodasi kehidupan pekerja/buruh, seperti mengenai pembuatan Perjanjian Kerja Bersama, yang penyelesaian perselisihannya menurut ketentuan *a quo*, diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial, sedangkan penyelesaian perselisihan kepentingan haruslah didasarkan pada paradigma untuk menyelesaikan persoalan yang diselesaikan melalui jalur *non litigasi*, yaitu *alternative dispute resolution (ADR)*, bukan diperselisihkan yang mengakibatkan kerugian atas perlindungan terhadap pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah secara sosial dan ekonomi;

Mahkamah menilai, pengaturan lebih lanjut mengenai perselisihan hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial yang pada bagian Penjelasan Umum menyatakan, "*Perselisihan kepentingan, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja atau Perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh yang telah dicatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dapat diselesaikan melalui konsiliasi atas kesepakatan kedua belah pihak, sedangkan penyelesaian perselisihan melalui arbitrase atas kesepakatan kedua belah pihak hanya perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Apabila tidak ada kesepakatan kedua belah pihak untuk menyelesaikan perselisihannya melalui konsiliasi atau arbitrase, maka sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial terlebih dahulu melalui mediasi. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari menumpuknya perkara perselisihan hubungan industrial di pengadilan*";

Menurut Mahkamah, Penjelasan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial tersebut, telah menekankan terlebih dahulu penyelesaian musyawarah *bipartit* dan jika gagal maka dicatatkan pada instansi yang berwenang yang wajib menawarkan dua model penyelesaian di luar pengadilan yaitu model konsiliasi untuk perselisihan kepentingan dan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh konsiliator terdaftar. Adapun untuk perselisihan kepentingan antara serikat pekerja dalam satu perusahaan dilakukan penyelesaian lewat arbitrase. Sekalipun penyelesaian lewat arbitrase dilakukan menurut kebijaksanaan dan dapat menimbulkan kesan seolah-olah seorang arbiter atau majelis arbiter dalam menyelesaikan suatu sengketa tidak berdasarkan norma-norma hukum lagi dan menyandarkan putusan hanya pada kebijaksanaan saja, hal tersebut tidak benar, karena arbiter atau majelis arbiter menerapkan hukum seperti halnya yang dilakukan oleh hakim atau pengadilan. Jika kemudian model konsiliasi dan arbitrase tidak tercapai maka ditempuh model mediasi yang dilakukan oleh mediator, yakni pegawai instansi Pemerintah yang diangkat oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang berwenang menyelesaikan empat jenis perselisihan hubungan industrial tersebut;

Dengan demikian, dalil Pemohon jika penyelesaian diselesaikan lewat bipartit dan penyelesaian sengketa kepentingan yang tidak melalui cara *Alternative Dispute Resolution* mengakibatkan kerugian karena lamanya proses yang harus

dilalui, menurut Mahkamah, bukanlah semata-mata kesalahan pihak pengusaha tetapi juga sangat bergantung kedua belah pihak, sehingga bukan merupakan alasan yang menyebabkan inkonstitusionalnya norma yang diuji Pemohon *a quo*, melainkan merupakan masalah penerapan hukum;

Terhadap alasan Pemohon bahwa penyelesaian perselisihan kepentingan seharusnya didasarkan pada paradigma diselesaikan melalui jalur non-litigasi yaitu *Alternative Dispute Resolution* tanpa melibatkan pihak pengusaha, Pemohon tidak memberikan alasan mengapa diselesaikan lewat jalur non-litigasi atau *Alternative Dispute Resolution*, padahal Pasal 6 dan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberi jalan penyelesaian sengketa antara pekerja/buruh dan tenaga kerja melalui musyawarah mufakat berdasarkan asas kekeluargaan antara buruh dan pengusaha. Demikian juga, Pemohon tidak memberikan alasan dalilnya mengapa menolak keterlibatan pengusaha, misalnya seperti pengusaha akan mengganggu dan mengintervensi kepentingan buruh/pekerja yang berselisih tidak pula dijelaskan oleh Pemohon. Jika ada keterlibatan pengusaha, maka pengusaha bukan sebagai pihak yang berselisih yang keterangannya diperlukan bagi penyelesaian sengketa tersebut. Bahwa berlarut-larutnya penyelesaian perselisihan tersebut juga akan mengganggu kepentingan pengusaha;

Tersedianya berbagai cara untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam era industrialisasi karena perselisihan hubungan industrial semakin kompleks yang memerlukan mekanisme penyelesaian yang sederhana, cepat, dan biaya ringan, sehingga dengan demikian para pihak yang berselisih dapat memilih cara yang paling sederhana, cepat, dan biaya ringan untuk menyelesaikan sengketanya, yang mengutamakan musyawarah dan mufakat, dan tidak dimaksudkan untuk merugikan buruh/pekerja yang berselisih yang menurut Mahkamah sudah tepat, sehingga tidak bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;

**[3.14.2]** Bahwa Pemohon mendalilkan, Pasal 88 ayat (3) huruf a UU 13/2003 yang menyatakan "*Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi: a. upah minimum;...*" haruslah dimaknai "*upah minimum sama dengan besaran Kebutuhan Hidup Layak (KHL)*". Jika tidak ditafsirkan demikian norma tersebut akan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan, "*Setiap orang berhak untuk bekerja*

*serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”;*

Mahkamah berpendapat bahwa terdapat hubungan antara hak atas pekerjaan dan hak berpenghidupan yang layak bagi kemanusiaan yang dipunyai oleh setiap warga negara. Dengan perkataan lain, setiap warga negara berhak atas pekerjaan yang dapat memberikan penghidupan yang layak. Hak atas pekerjaan yang memberikan penghidupan yang layak tersebut diakui pula oleh *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* yang diadopsi oleh Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa pada tanggal 16 Desember 1966 mendampingi *International Covenant on Civil and Political Rights*;

Bahwa *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* telah diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya). Dalam hal ini, negara mengakui hak untuk bekerja (*right to work*) (Pasal 6) dan hak untuk menikmati kondisi kerja yang adil dan nyaman (*to enjoy and favourable conditions of work*) (Pasal 7), serta Pasal 11, yaitu hak untuk diakui atas suatu standar kehidupan yang layak (*further recognize rights to an adequate standart of living*);

Menurut Mahkamah, Pasal 88 ayat (3) huruf a sampai dengan huruf k UU 13/2003 tidak dapat dipisahkan dengan Pasal 88 ayat (1) dan ayat (2) yang menggunakan frasa “*penghidupan yang layak*”. Dalam Penjelasan Pasal 88 ayat (1) dinyatakan, dengan penghasilan yang “*memenuhi penghidupan yang layak*” adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan, minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua;

Bahwa Pasal 88 ayat (4) UU 13/2003 menyatakan, “*Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan **kebutuhan hidup layak** dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.*” Dengan demikian, permohonan Pemohon agar “*upah minimum sama dengan besaran Kebutuhan Hidup Layak (KHL)*” pada prinsipnya telah terakomodasi dalam Pasal 88 ayat (4) Undang-Undang *a quo*, walaupun dalam penetapan tersebut perlu diperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi yang menjadi unsur penting untuk terpenuhinya upah minimum dimaksud;

**[3.14.3]** Bahwa Pemohon mendalilkan, Pasal 90 ayat (2) UU 13/2003 yang menyatakan, "*Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan*" bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan, "*Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum*";

Menurut Pemohon, Pasal 90 ayat (2) Undang-Undang *a quo* telah memberikan celah kepada pengusaha untuk tidak patuh terhadap hukum. Ketentuan pasal tersebut telah mengakibatkan kerugian bagi pekerja/buruh atas jaminan kepastian hukum dalam mendapatkan upah sesuai dengan upah minimum;

Menurut Mahkamah, kekuatan modal dan produksi pengusaha tidak dapat disamaratakan. Bagi perusahaan yang kuat dengan modal dan teknologi yang modern serta manajemen yang handal, penangguhan upah minimum tidaklah adil, namun banyak pula perusahaan dengan modal kecil dengan margin keuntungan yang kecil, sementara produksinya masih harus bersaing di pasar bebas, sehingga pengusaha tersebut masih memerlukan perlindungan hukum. Mereka belum mampu memberikan upah minimum, karena perusahaan demikian masih baru berdiri dengan modal kecil (*infant industry*). Mereka masih membutuhkan bantuan berupa modal, tenaga ahli pemasaran, peningkatan kemampuan manajemen, keringanan pajak, dan sebagainya;

Bahwa ketidakmampuan membayar upah minimum tidak boleh diartikan sebagai lonceng kematian bagi perusahaan, yang apabila tidak mendapat proteksi akibat selanjutnya gulung tikar yang berarti hilangnya lapangan kerja bagi buruh. Namun demikian, untuk pemberian upah di bawah upah minimum, seharusnya sudah diketahui dan disetujui bersama sebelum adanya kontrak kerja antara buruh/pekerja dan pengusaha berdasarkan kondisi riil perusahaan, sehingga hal tersebut disadari dan diantisipasi oleh kedua belah pihak tanpa paksaan. Walau demikian, adanya batas atau tenggang waktu tertentu (sementara) penangguhan upah minimum, tidak boleh disalahgunakan untuk mengingkari kondisi riil bahwa perusahaan telah mampu membayar upah minimum. Jika terjadi perselisihan tentang penangguhan upah minimum seharusnya Pengadilan Hubungan Industrial dapat memutuskannya, karena hal itu menyangkut hak-hak buruh. Seharusnya frasa "tenggang waktu tertentu" ditegaskan dalam putusan hakim;

**[3.14.4]** Bahwa Pemohon mendalilkan, Pasal 160 ayat (3) UU 13/2003 yang menyatakan, "*Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1)*" dan Pasal 160 ayat (6) UU 13/2003 yang menyatakan, "*Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5) dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial*" bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan, "*Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum*";

Menurut Pemohon, ketentuan Pasal 160 ayat (3) dan ayat (6) Undang-Undang *a quo*, telah mengabaikan asas praduga tidak bersalah (*presumption of innocence*), karena dugaan tindak pidana yang dilakukan terhadap pekerja/buruh yang bersangkutan, belum tentu terbukti di pengadilan. Ketentuan tersebut telah memberikan kewenangan kepada pengusaha untuk dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang disangka melakukan tindak pidana, walaupun belum ada putusan yang berkekuatan hukum tetap atas tindak pidana yang dilakukan;

Menurut Mahkamah, karena proses perkara pidana bisa berlangsung bertahun-tahun justru tidak menjamin kepastian hukum (*justice delayed justice denied*), baik bagi pekerja/buruh maupun pengusaha sendiri. Bagaimanapun jika seorang pekerja berhalangan bekerja akan mengurangi produktivitas usaha sehingga dalam skala besar akan mengganggu target produksi yang telah menjadi kesanggupan pengusaha bagi pihak lain. Dilihat dari sudut efisiensi perusahaan dan kepastian usaha, Undang-Undang telah mengaturnya dengan tepat, dan telah pula menjaga keseimbangan antara hak-hak buruh dan hak-hak pengusaha. Termasuk dalam keseimbangan tersebut itu adalah ketentuan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja tidak perlu dilakukan melalui mekanisme penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena dalam ketentuan Pasal 171 dinyatakan, "*... maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungannya*";

Walaupun demikian, Mahkamah berpendapat, jika pekerja/buruh yang bersangkutan dinyatakan tidak bersalah, maka yang bersangkutan harus

direhabilitasi nama baiknya. Orang yang telah direhabilitasi nama baiknya harus dikembalikan dalam posisi semula sesuai dengan hak, harkat, dan martabatnya. Pengusaha harus menerima kembali sebagai pekerja/buruh dengan catatan pengusaha tidak diwajibkan membayar upah dalam tenggang waktu setelah berakhirnya tenggang waktu 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud Pasal 160 ayat (5) UU 13/2003 sampai ia diterima kembali sebagai pekerja/buruh dari pengusaha yang bersangkutan;

**[3.14.5]** Bahwa Pemohon mendalilkan, Pasal 162 ayat (1) UU 13/2003 yang menyatakan, "*Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)*" bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan, "*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*";

Menurut Pemohon, ketentuan Pasal 162 ayat (1) UU 13/2003 telah menghapuskan penghargaan dan bakti seorang pekerja/buruh atas pengabdianya kepada perusahaan selama bekerja, karena ketentuan *a quo* dan turunannya telah memberikan pengertian mengenai tidak adanya hak apapun terhadap masa kerja pekerja/buruh yang mengundurkan diri secara baik-baik atas kemauan sendiri, kecuali uang pisah;

Bahwa Pasal 156 ayat (4) UU 13/2003 menyatakan, "*Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:*

- a. *cuti tahunan yang belum diambil atau gugur.*
- b. *biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja.*
- c. *penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;*
- d. *hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama*";

Menurut Mahkamah, jika bekerja pada prinsipnya adalah untuk menjaga kelestarian kehidupan dengan memperoleh upah sesuai dengan kedudukan dan prestasinya, maka seseorang yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri dapat dimungkinkan bahwa ia telah mendapatkan pekerjaan yang baru yang lebih sesuai dengan prestasinya. Hal ini banyak dilakukan oleh mereka yang pendidikan serta

*skill*-nya tinggi sehingga mereka berhak memperoleh penghasilan yang lebih baik. Terlebih lagi jika yang bersangkutan di tempat kerjanya semula telah menguasai berbagai kemampuan dan keterampilan, serta memperoleh pengalaman yang meningkatkan daya tawar. Oleh sebab itu, menurut Mahkamah, hak pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri pantas hanya memperoleh uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU 13/2003 dan tidak bertentangan dengan UUD 1945 yang mewajibkan adanya perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;

**[3.14.6]** Bahwa Pasal 171 UU 13/2003 menyatakan, *“Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial **dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya**”*;

Bahwa Pemohon mendalilkan, Pasal *a quo* sepanjang frasa *“dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya”* bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan, *“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”* atau setidaknya harus dimaknai *“setelah adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap dan mengikat (inkracht van gewijsde)”*;

Menurut Pemohon, ketentuan Pasal 171 Undang-Undang *a quo*, sepanjang frasa *“dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya”*, tidak memberikan perlindungan hukum karena telah memberikan batasan bagi pekerja/buruh yang mencari keadilan;

Bahwa, sebelum memberi pertimbangan terhadap dalil Pemohon *a quo*, Mahkamah perlu menjelaskan, dalam Putusan 012/PUU-I/2003, bertanggal 28 Oktober 2004 Mahkamah telah menyatakan, Pasal 171 UU 13/2003 sepanjang menyangkut anak kalimat *“... Pasal 158 ayat (1) ...”* bertentangan dengan UUD 1945. Hal demikian terkait dengan Pasal 158 UU 13/2003 yang juga dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dalam putusan yang sama. Meskipun

Pasal 171 UU 13/2003 terdapat frasa yang mengacu "Pasal 158 ayat (1)", namun menurut Mahkamah, alasan konstitusionalitas permohonan Pemohon *a quo* berbeda dengan alasan konstitusionalitas dalam permohonan Nomor 012/PUU-I/2003. Oleh karena dalil Pemohon *a quo* tidak sama dengan dalil perkara sebelumnya, maka permohonan *a quo* tidak melanggar asas *ne bis in idem*, sehingga Mahkamah tetap dapat menguji sesuai dengan Pasal 42 Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 06/PMK/2005 tentang Pedoman Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang;

Terhadap frasa "*dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya*" dalam ketentuan Pasal 171 UU 13/2003, Mahkamah menilai, batasan jangka waktu paling lama satu tahun merupakan jangka waktu yang proporsional untuk menyeimbangkan kepentingan pengusaha dan pekerja/buruh dan tidak bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Batasan demikian malah penting demi kepastian hukum yang adil agar permasalahan tidak berlarut-larut dan dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama;

[3.15] Menimbang bahwa berdasarkan seluruh uraian pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah berpendapat, dalil-dalil Pemohon tidak beralasan 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 permohonan Pemohon tidak beralasan hukum;

Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, 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), 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,

Menolak permohonan Pemohon untuk seluruhnya.

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

**KETUA,**

ttd.

**Moh. Mahfud MD.**

**ANGGOTA-ANGGOTA,**

**ttd.**

**Achmad Sodiki**

**ttd.**

**M. Akil Mochtar**

**ttd.**

**Muhammad Alim**

**ttd.**

**Ahmad Fadlil Sumadi**

**ttd.**

**Anwar Usman**

**ttd.**

**Hamdan Zoelva**

**ttd.**

**Harjono**

**ttd.**

**Maria Farida Indrati**

**PANITERA PENGGANTI,**

**ttd.**

**Luthfi Widagdo Eddyono**