



PUTUSAN

Nomor 100/PUU-X/2012

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] Nama : **Marten Boiliu**
Tempat/Tanggal Lahir : Kupang, 11 November 1974
Pekerjaan : Ex SATPAM PT. Sandhy Putra Makmur
Alamat Kediaman : Jalan Wibawa Mukti RT 01/RW 18 Nomor 137 Kelurahan Jatimekar, Kecamatan Jatiasih, Kota Bekasi
Alamat Surat : Jalan Mawar Merah III Gg. 3 Nomor 74 RT.08/ RW.12, Kelurahan Malaka Jaya, Kecamatan Duren Sawit, Jakarta Timur

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

[1.3] Membaca permohonan Pemohon;
Mendengar keterangan Pemohon;
Mendengar dan membaca keterangan Pemerintah;
Mendengar dan membaca keterangan Dewan Perwakilan Rakyat;
Mendengar dan membaca keterangan Pihak Terkait Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO);
Mendengar keterangan saksi dan ahli Pemohon;
Memeriksa bukti-bukti Pemohon;
Membaca kesimpulan Pemohon dan Pemerintah;

2. DUDUK PERKARA

[2.1] Menimbang bahwa Pemohon telah mengajukan permohonan bertanggal 26 September 2012 yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Kepaniteraan Mahkamah) pada tanggal 28 September 2012 berdasarkan Akta Penerimaan Berkas Permohonan Nomor 354/PAN.MK/2012 dan dicatat dalam Buku Registrasi Perkara Konstitusi dengan Nomor 100/PUU-X/2012 pada tanggal 3 Oktober 2012, yang telah diperbaiki dan diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 30 Oktober 2012, yang pada pokoknya menguraikan hal-hal sebagai berikut:

I. KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI

1. Bahwa Pasal 24 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945) menyatakan, "*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 Pasal 24C ayat (1) UUD 1945 *juncto* Pasal 10 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 98, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4316, selanjutnya disebut UU MK) *juncto* Pasal 29 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076) menyatakan bahwa Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap UUD 1945;
3. Selain itu, Pasal 7 Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, mengatur bahwa secara hierarkis kedudukan UUD 1945 lebih tinggi dari Undang-Undang. Oleh karena itu, setiap ketentuan Undang-Undang tidak boleh bertentangan dengan UUD 1945. Jika terdapat ketentuan dalam Undang-Undang yang

bertentangan dengan UUD 1945, maka ketentuan tersebut dapat dimohonkan untuk diuji melalui mekanisme pengujian Undang-Undang;

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka Mahkamah Konstitusi berwenang untuk memeriksa dan memutus permohonan pengujian Undang-Undang ini.

II. KEDUDUKAN HUKUM (*LEGAL STANDING*) PEMOHON

1. Bahwa Pasal 51 ayat (1) UU MK beserta Penjelasannya menyatakan, 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.
2. Bahwa di dalam Penjelasan Pasal 51 ayat (1) UU MK dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan hak konstitusional adalah hak yang diatur dalam UUD 1945;
3. Bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 06/PUU-III/2005 telah menentukan 5 (lima) syarat mengenai kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK yaitu sebagai berikut:
 - a. adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang diberikan oleh Undang-Undang Dasar 1945;
 - b. hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut dianggap telah dirugikan oleh berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian;
 - c. kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut bersifat spesifik dan aktual, setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
 - d. ada hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional dengan undang-undang yang dimohonkan pengujian;

- e. ada kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan, maka kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi;
4. Berdasarkan ketentuan-ketentuan tersebut di atas Pemohon merupakan warga negara Republik Indonesia berdasarkan bukti Kartu Tanda Penduduk (**bukti P-3**) serta bekerja pada PT Sandhy Putra Makmur (PT SPM) sebagai SATPAM dan telah di-PHK sejak tanggal 2 Juli 2009 berdasarkan "Surat Keterangan" berakhirnya Hubungan Kerja Nomor 760/SEKR/01/SPM-02/VII/2009 bertanggal 2 Juli 2009 (**bukti P-4**) yang isinya menyatakan Pemohon (Marten Boiliu) adalah karyawan PT SPM yang bekerja sejak tanggal 15 Mei 2002 sampai dengan tanggal 30 Juni 2009. Atas PHK dimaksud, pihak PT SPM tidak/belum membayarkan kepada Pemohon uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 163 ayat (2) *juncto* Pasal 156 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) 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 Ketenagakerjaan) mengenai kewajiban Pengusaha/Perusahaan membayar uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak dalam hal terjadi PHK;
5. Setelah berjalan 3 (tiga) tahun di-PHK, 2 Juli 2009 sampai dengan 11 Juni 2012, Pemohon, secara kronologis, mengalami hal-hal sebagai berikut: Pemohon baru mengajukan tuntutan pembayaran uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak yang dimulai dari perundingan bipartit dengan pihak PT SPM pada 11 Juni 2012, dilanjutkan dengan mediasi di Kantor Suku Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Jakarta Selatan, dan akan memasuki gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), namun ***dengan adanya ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa, "Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.", mengakibatkan Pemohon dan kawan-kawan tidak dapat melakukan tuntutan mengenai uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 163***

ayat (2) juncto Pasal 156 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) UU Ketenagakerjaan. Oleh karenanya, Pemohon dan kawan-kawan sedang maupun akan mengalami/merasakan secara langsung dampak kerugian yang diakibatkan oleh/dari adanya ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan;

6. Bahwa kerugian Pemohon sebagaimana didalilkan di atas secara spesifik perhitungannya adalah sebagai berikut:

- a. Pemohon telah bekerja di PT SPM sejak 15 Mei 2002 sampai dengan di-PHK pada 2 Juli 2009 dengan masa kerja 7 (tujuh) tahun lebih 1 (satu) bulan dan 17 (tujuh belas) hari;
- b. Pasal 163 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena **“perubahan status”**, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4);

Pasal 156 ayat (2):

“Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut: ... h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, (8) delapan bulan upah;”

Pasal 156 ayat (3):

“Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut: ... b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;”

Pasal 156 ayat (4):

“Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi: ... 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;"

- c. Pasal 89 ayat (1) dan ayat (3) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa upah minimum provinsi dan upah minimum sektoral ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota;
- d. Pasal 1 Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 101 Tahun 2008 tentang Upah Minimum Provinsi Tahun 2009 menyatakan bahwa Upah Minimum Provinsi (UMP) Tahun 2009 di Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta sebesar Rp. 1.069.865,00 (satu juta enam puluh sembilan ribu delapan ratus enam puluh lima rupiah) per bulan. (bukti P-7);
- e. Berdasarkan ketentuan-ketentuan tersebut di atas maka perhitungan nilai nominal dari kerugian yang dialami oleh Pemohon sebagai akibat dari adanya Pasal 96 UU Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:
 1. Uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) huruf h *juncto* Pasal 163 ayat (2): $2 \times \text{Rp. } 1.069.865 \text{ UMP} \times 8 \text{ (delapan) bulan upah} = \text{Rp. } 17.117.840;$
 2. Uang penghargaan 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) huruf b: $\text{Rp. } 1.069.865 \text{ UMP} \times 3 \text{ (tiga) bulan upah} = \text{Rp. } 3.209.595;$
 3. Uang penggantian hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4) huruf c: $15\% \text{ (lima belas perseratus)} \times \text{Rp. } 17.117.840 = \text{Rp. } 2.567.676;$
 4. ***Total nilai kerugian adalah: Rp. 22.895.111 (dua puluh dua juta delapan ratus sembilan puluh lima ribu seratus sebelas rupiah).***
7. Bahwa di samping kerugian tersebut di atas, norma/kaidah/ketentuan yang terkandung di dalam Pasal 96 mencerminkan diskriminasi dan perlakuan yang tidak adil terhadap Pemohon dan kawan-kawan. Diskriminasi dan perlakuan yang tidak adil sebagaimana dimaksud dalam konkret/secara spesifik yaitu selama Pemohon dan kawan-kawan bekerja dan menerima

upah/gaji (**bukti P-8**) dari PT SPM di bawah standar upah minimum yang ditetapkan Gubernur Provinsi DKI Jakarta berdasarkan ketentuan Pasal 89 ayat (3) UU Ketenagakerjaan bahwa upah minimum ditetapkan oleh Gubernur, maupun ketentuan Pasal 90 UU Ketenagakerjaan yang melarang pengusaha/perusahaan membayar upah lebih rendah dari UMP yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan dan Pasal 91 UU Ketenagakerjaan yang mengatur kesepakatan antara perusahaan dengan pekerja mengenai upah tidak boleh lebih rendah dari UMP yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Dalam hal kesepakatan mengenai upah lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum dan perusahaan wajib membayar upah/gaji pekerja menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. ***Dalam hal ini, dengan adanya Pasal 96 UU Ketenagakerjaan, PT Sandhy Putra Makmur, di satu pihak diuntungkan karena lepas dari kewajiban membayar kekurangan upah/gaji yang seharusnya dibayarkan kepada Pemohon dan kawan-kawan berdasarkan ketentuan standar UMP DKI Jakarta, dan di lain pihak, Pemohon dan kawan-kawan, setelah di-PHK, tidak dapat menuntut. Dengan demikian, Pemohon dan kawan-kawan harus menerima dampak kerugian atas diskriminasi dan perlakuan yang tidak adil dari Pasal 96 UU Ketenagakerjaan dengan perhitungan nilai kerugian sebagai berikut:***

- a. Tahun 2005, UMP DKI Jakarta sebesar Rp. 711.843,-. Upah yang diterima Pemohon dan kawan-kawan setiap bulan adalah sebesar Rp. 671.550,- maka kekurangannya adalah Rp. 711.843 - Rp. 671.550 = Rp. 40.293 x 12 (dua belas) bulan = **Rp. 483.516**;
- b. Tahun 2007, UMP DKI Jakarta sebesar Rp. 900.560,-. Upah yang diterima Pemohon dan kawan-kawan setiap bulan adalah sebesar Rp. 819.100,- maka kekurangannya adalah Rp. 900.560 - Rp. 819.100 = Rp. 81.460 x 12 (dua belas) bulan = **Rp. 977.520**;
- c. Tahun 2008, UMP DKI Jakarta sebesar Rp. 972.604,-. Upah yang diterima Pemohon dan kawan-kawan setiap bulan adalah sebesar Rp. 819.100,- maka kekurangannya adalah Rp. 972.520 - Rp. 819.100 = Rp. 153.420 x 12 (dua belas) bulan = **Rp. 1.841.040**;

- d. Tahun 2009, UMP DKI Jakarta sebesar Rp. 1.069.865,-. Upah yang diterima Pemohon dan kawan-kawan setiap bulan adalah sebesar Rp. 819.100,- maka kekurangannya adalah Rp. 1.069.865 - Rp. 819.100 = Rp. 250.765 x 6 (enam) bulan = **Rp. 1.504.590**;
- e. Total kerugian adalah Rp. 483.516 + Rp. 977.520 + Rp. 1.841.040 + Rp. 1.504.590 = **Rp. 4.806.666**;
8. Bahwa beberapa pasal dalam UUD 1945 yang merupakan hak-hak konstitusional Pemohon, yaitu:
- 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.”;
- Pasal 28I ayat (2):
- “Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu.”;
9. Berdasarkan seluruh uraian dan argumentasi tersebut di atas, Pemohon memiliki kualifikasi kedudukan hukum (*legal standing*) dan memiliki kepentingan untuk mengajukan hak pengujian Pasal 96 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan, “*Tuntutan pembayaran upah pekerja/ buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.*” terhadap UUD 1945 sebagaimana disebutkan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005 dan Putusan Nomor 11/PUU-V/2007 *juncto* Pasal 51 UU MK karena Pemohon mempunyai kepentingan secara langsung dan akan menerima dampak kerugian secara langsung dari ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan.

III. ALASAN-ALASAN PEMOHON

A. Kronologis

1. Bahwa pada 15 Mei 2002, setelah menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Pemohon diterima dan dipekerjakan PT SPM sebagai SATPAM yang ditugaskan bersama-sama dengan kurang lebih 2.000 anggota SATPAM yang tersebar di berbagai lokasi kerja PT Telkom Divisi Regional II Jakarta meliputi Jakarta, Bogor, Tangerang, Depok, Bekasi, Karawang, dan Serang Banten, di mana Pemohon dan kawan-kawan 65 orang ditempatkan di lokasi kerja Kantor Pusat PT Telkom Divre II Jakarta. PKWT ke-1 selama 1 (satu) tahun terhitung 15 Mei 2002 sampai dengan 14 Mei 2003, selanjutnya memasuki PKWT ke-2 selama 1 (satu) tahun terhitung 15 Mei 2003 sampai dengan 14 Mei 2004, dan berikutnya PKWT ke-3 selama 2 (dua) tahun terhitung 15 Mei 2004 sampai dengan 14 Mei 2006, dan dilanjutkan lagi PKWT ke-4, ke-5, dan ke-6, dari 15 Mei 2008 sampai dengan 31 Agustus 2008, serta PKWT ke-7 pada 1 September 2008 yang berakhir pada 30 Juni 2009 ditandai dengan keluarnya Surat Keterangan berakhirnya Hubungan Kerja antara PT SPM dengan Pemohon, Nomor 760/SEKR/01/SPM-02/VII/2009, bertanggal 2 Juli 2009, yang isinya menyatakan Pemohon (Marten Boiliu) adalah karyawan PT SPM yang bekerja sejak tanggal 15 Mei 2002 sampai dengan tanggal 30 Juni 2009. Atas hubungan kerja tersebut, Pemohon menerima upah/gaji setiap bulan mulai awal bekerja dengan upah/gaji Rp 671.550 dan terakhir di-PHK dengan menerima upah/gaji Rp. 819.100 dan uang Transport + makan Rp 8.000 setiap hari (*apabila tidak masuk kerja karena sakit, izin, cuti, dan sebagainya, dipotong Rp. 8.000 per satu hari*);
2. Berdasarkan berita acara pelaksanaan pekerjaan bulanan jasa dan lembur tenaga satuan pengamanan (SATPAM) yang dibuat antara pihak PT Telkom sebagai perusahaan pengguna tenaga kerja SATPAM dengan PT SPM sebagai perusahaan jasa penyedia tenaga SATPAM (**bukti P-9**) diketahui bahwa harga tenaga SATPAM per orang setiap bulan adalah berkisar Rp. 2.040.442 (dua juta empat puluh ribu empat ratus empat puluh dua rupiah). Apabila dibandingkan

dengan upah/gaji Rp. 819.100 yang diterima Pemohon dan kawan-kawan setiap bulan terdapat selisih angka cukup banyak yang tidak tahu ke mana larinya? Artinya dengan penghasilan Rp. 819.100 di tengah tuntutan kebutuhan hidup di kota Jakarta yang cukup tinggi, Pemohon dan kawan-kawan setiap kali masuk kerja harus berusaha menahan rasa lapar untuk dapat mencukupi kebutuhan keluarga di rumah sedang sebagian besar hasilnya dinikmati oleh orang lain. Oleh karenanya, cocok kalau keadaan yang dialami Pemohon selama bekerja tak ubahnya dengan bentuk perbudakan zaman modern atau penjajahan masa kini;

3. Bahwa berdasarkan Pasal 59 ayat (1) huruf b *juncto* ayat (4) dan ayat (7) UU Ketenagakerjaan, PKWT hanya dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun. Apabila PKWT tidak memenuhi ketentuan tersebut, maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Dari ketentuan ini maka jelas bahwa PKWT antara PT SPM dengan Pemohon beserta kawan-kawan adalah batal demi hukum dan berubah menjadi PKWTT, dan Pemohon beserta kawan-kawan berhak atas uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 163 ayat (2) *juncto* Pasal 156 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) UU Ketenagakerjaan, dalam hal terjadi PHK;
4. Selama 3 (tiga) Tahun di-PHK terhitung sejak berakhirnya hubungan kerja antara PT SPM dengan Pemohon pada 2 Juli 2009 sampai dengan 11 Juni 2012, Pemohon baru mengajukan tuntutan kepada pihak PT SPM dimulai dari perundingan bipartit namun gagal yang kemudian didaftarkan perselisihan tersebut ke Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Jakarta Selatan untuk dimediasi (**bukti P-5**) namun pihak PT. SPM tidak pernah datang menghadirinya. Oleh karenanya, Pemohon bersama kawan-kawan akan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Negeri setempat. Selama kurun waktu tersebut Pemohon bersama kawan-kawan sejumlah 65 orang tidak berdaya melakukan tuntutan karena dihindangi rasa takut dan cemas akan risiko tidak dipekerjakan lagi kalau menuntut PT. SPM yang juga mengikuti tender pengadaan barang dan jasa pengelolaan jasa pengamanan di PT Telkom. Apabila

PT SPM kembali menang tender di saat Pemohon dan kawan-kawan menuntut uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak atas PHK yang dialami pasti risiko tidak dipekerjakan lagi tidak terhindarkan dan akibatnya pasti dirasakan pula keluarga, istri, dan anak-anak;

5. Bahwa dari informasi yang diperoleh Pemohon dan kawan-kawan, PT SPM tidak lagi mengikuti tender pengadaan barang dan jasa untuk pengelolaan jasa tenaga pengamanan di lokasi kerja PT Telkom Divre II terhitung Tahun 2012, maka terlepas dari benar-tidaknya informasi tersebut, Pemohon dan kawan-kawan mulai bertekad untuk menuntut uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak atas PHK bahkan kekurangan pembayaran upah/gaji setiap bulan yang dibayarkan oleh PT SPM kepada Pemohon dan kawan-kawan di bawah standar UMP Provinsi DKI Jakarta selama beberapa tahun;
6. Bahwa Putusan Mahkamah Agung (selanjutnya disebut Putusan MA) Nomor 183 K/Pdt.Sus/2012 (**bukti P-6**) mengenai Perselisihan Hubungan Industrial dalam perkara Zaenal sebagai Pemohon Kasasi, dahulu Penggugat, melawan PT. Kramat Jati Asri Sejati, di mana dalam amar putusannya menyatakan menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi, Zaenal, karena tuntutan pembayaran upah yang diajukan Pemohon Kasasi telah melampaui waktu 2 (dua) tahun sebagaimana ditentukan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan;
7. Bahwa Putusan MA Nomor 183 K/Pdt.Sus/2012 yang berpijak kepada Pasal 96 UU Ketenagakerjaan sebagai dasar pertimbangan telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht*) dan tidak ada upaya hukum lagi menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4468, selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) sehingga dengan adanya Pasal 96 UU Ketenagakerjaan di samping merugikan Zaenal selaku Pemohon Kasasi juga merugikan Pemohon beserta 65 orang SATPAM lainnya yang telah di-PHK PT SPM dan hendak mengajukan gugatan terhadap kasus yang sama kadaluwarsanya karena putusan hakim yang telah

berkekuatan hukum tetap akan diikuti oleh hakim-hakim lainnya di kemudian dalam perkara yang sama kadaluwarsanya;

8. Bahwa terjadinya PHK yang dilakukan PT SPM terhadap Pemohon dan kawan-kawan pada 2 Juli 2009 bukan karena PT SPM bangkrut atau merugi melainkan karena perubahan status, yaitu tidak lagi memiliki hubungan kerja dengan PT Telkom akan tetapi masih tetap beroperasi di perusahaan-perusahaan pemberi kerja yang lain namun tidak mau mempekerjakan Pemohon dan kawan-kawan. Dengan demikian, jelas kalau Pemohon dan kawan-kawan menuntut uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 163 ayat (2) *juncto* Pasal 156 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam hal telah terjadi PHK;

B. Pokok-pokok alasan

1. Bahwa hukum ketenagakerjaan pada dasarnya menganut dua sumber hukum yaitu sumber hukum otonom meliputi kesepakatan-kesepakatan yang lahir menurut ketentuan-ketentuan di dalam KUHPerduta dan sumber hukum heteronom meliputi UU Ketenagakerjaan maupun peraturan perundang-undangan yang memerlukan campur tangan Pemerintah. Maka terhadap KUHPerduta dan UU Ketenagakerjaan berlaku asas hukum *lex specialis derogat lex generalis* yaitu Undang-Undang yang bersifat khusus menyampingkan Undang-Undang yang bersifat umum. Terhadap hal-hal yang tidak diatur di dalam *lex specialis* berlaku pula ketentuan-ketentuan di dalam *lex generalis*;
2. Bahwa Pasal 1967 KUHPerduta (*Prof. R. Subekti, S.H. & R. Tjitrosudibio*) menyatakan, “Segala tuntutan hukum baik yang bersifat perbendaan maupun yang bersifat perseorangan, hapus karena daluwarsa dengan lewatnya waktu tiga puluh tahun, ...”;
3. Bahwa Pasal 499 KUHPerduta memberikan pengertian tentang benda ialah tiap-tiap barang dan tiap-tiap hak, yang dapat dikuasai oleh hak milik;

4. Bahwa Pasal 500 KUHPerdara menyatakan, “*Segala apa yang karena hukum perlekatan termasuk dalam suatu kebendaan, seperti pun segala hasil dari kebendaan itu, baik hasil karena alam, maupun hasil karena pekerjaan orang, selama yang akhir-akhir ini melekat pada kebendaan itu laksana dahan dan akar terpaut pada tanahnya, kesemuanya itu adalah bagian dari kebendaan tadi.*”;
5. Bahwa Pasal 503 KUHPerdara menyatakan, “*Tiap-tiap kebendaan adalah bertubuh atau tak bertubuh.*”;
6. Bahwa Pasal 156 UU Ketenagakerjaan telah meletakkan hak atas sesuatu benda yaitu sejumlah uang pesangon, uang penghargaan, uang penggantian hak dalam hal telah terjadi PHK, maupun hak atas kekurangan pembayaran upah/gaji di bawah UMP Provinsi DKI Jakarta yang diterima Pemohon dan kawan-kawan dari PT SPM setiap bulan selama bekerja;
7. Bahwa Penjelasan Umum UU Ketenagakerjaan menyatakan, “Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh ...”;

Hak-hak dan perlindungan dari pernyataan tersebut apabila dikaitkan dengan norma/ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan di satu pihak dengan Pasal 499, Pasal 500, Pasal 503, dan Pasal 1961 [*sic!*], KUHPerdara, di lain pihak nampak sangat jelas bahwa semangat dari UU Ketenagakerjaan untuk melindungi pekerja/buruh adalah sia-sia atau tidak ada. Adanya Pasal 96 UU Ketenagakerjaan menunjukkan suatu kecenderungan lebih menguntungkan kepentingan pengusaha yang dibungkus rapih dengan perlindungan kepada pekerja/buruh, ibaratnya “lain di bibir lain di hati”, artinya di bibir UU Ketenagakerjaan menyatakan melindungi pekerja/buruh tetapi di dalam tindakan merugikan pekerja/buruh dengan adanya norma/ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan;

8. Bahwa ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan dapat dikaitkan dengan tuntutan Pemohon dan kawan-kawan mengenai uang pesangon, uang penghargaan, uang penggantian hak, dan uang

kekurangan pembayaran selama menerima upah/gaji di bawah standar UMP Provinsi DKI Jakarta dari PT SPM. Dapat diketahui bahwa yang dimaksud dengan tuntutan pembayaran upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja adalah berdasarkan Pasal 88 ayat (3) UU Ketenagakerjaan yaitu, *“Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi: a. upah minimum; ... j. upah untuk pembayaran pesangon; ...”*

Upah minimum adalah upah minimum Provinsi DKI Jakarta yang ditetapkan oleh Gubernur sebagaimana diatur dalam Pasal 89 ayat (3) UU Ketenagakerjaan;

Upah pembayaran pesangon adalah upah berdasarkan Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yaitu dalam hal terjadi PHK, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima dengan penghitungannya adalah sebagaimana diuraikan dalam bagian *legal standing* Pemohon;

9. Bahwa Pasal 157 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyatakan, *“Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda terdiri atas:

 - a. upah pokok;
 - b. segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.”*

Berdasarkan ketentuan tersebut di atas, jelas bahwa upah yang pembayarannya dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh tidak termasuk ke dalam komponen upah yang digunakan sebagai dasar pembayaran uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak. Dalam kaitannya dengan tuntutan Pemohon dan kawan-kawan atas uang pesangon, uang penghargaan, dan uang

penggantian hak di mana uang makan/transport dibayarkan oleh PT SPM dikaitkan dengan kehadiran Pemohon dan kawan-kawan atau upah tersebut tidak dibayarkan apabila Pemohon dan kawan-kawan tidak masuk kerja, tidak termasuk ke dalam komponen upah yang dimaksud oleh Undang-Undang yang dapat dijadikan sebagai dasar pembayaran uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak. Sehubungan dengan upah yang diterima oleh Pemohon dan kawan-kawan selama bekerja di PT SPM di bawah standar UMP yang ditetapkan oleh Gubernur Provinsi DKI Jakarta, maka dalam keadaan demikian patokan upah yang dapat dijadikan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak maupun gaji setiap bulan adalah upah/gaji yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yaitu peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta tentang UMP Provinsi DKI Jakarta. Di samping itu, kekurangan pembayaran upah/gaji yang diterima setiap bulan selama Pemohon dan kawan-kawan bekerja di PT SPM dihitung oleh Pemohon berdasarkan upah/gaji yang ditetapkan dalam Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta;

10. Bahwa Pasal 91 UU Ketenagakerjaan menyatakan:

- (1) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.*
- (2) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.*

11. Bahwa Pasal 1320 KUHPerdara memuat ketentuan tentang syarat-syarat sahnya suatu kesepakatan yaitu: (a) kata sepakat, (b) kecakapan, (c) hal tertentu, (d) sebab yang halal. Yang dimaksud sebab yang halal adalah tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang atau norma-norma kesusilaan (Pasal 1337 KUHPerdara).

Apabila suatu kesepakatan yang dibuat oleh para pihak bertentangan dengan Undang-Undang dan norma kesusilaan, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum atau dianggap tidak pernah ada kesepakatan. Dengan demikian segala kesepakatan yang dibuat oleh PT SPM dengan Pemohon terkait upah/gaji dan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan tersebut batal demi hukum atau dianggap tidak pernah ada kesepakatan.

IV. KESIMPULAN

1. *Pasal 96 UU Ketenagakerjaan mengakibatkan Pemohon tidak dapat melakukan tuntutan mengenai uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 163 ayat (2) juncto Pasal 156 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) UU Ketenagakerjaan. Oleh karenanya, Pemohon mengalami dampak kerugian sebesar **Rp. 22.895.111 (dua puluh dua juta delapan ratus sembilan puluh lima ribu seratus sebelas rupiah)** dan kerugian ini sebagai akibat dari adanya norma/ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan;*
2. *Bahwa di samping kerugian tersebut di atas, norma/kaidah/ketentuan yang terkandung dalam Pasal 96 UU Ketenagakerjaan mencerminkan diskriminasi dan perlakuan yang tidak adil terhadap Pemohon dan kawan-kawan. Diskriminasi tersebut, konkretnya, selama Pemohon dan kawan-kawan bekerja, menerima upah/gaji dari PT SPM di bawah UMP yang ditetapkan oleh Gubernur Provinsi DKI Jakarta. Dengan adanya Pasal 96 UU Ketenagakerjaan, PT SPM, di satu pihak, diuntungkan karena lepas dari kewajiban membayar kekurangan upah/gaji yang dibayarkan kepada Pemohon dan kawan-kawan di bawah ketentuan standar UMP DKI Jakarta, dan di lain pihak, Pemohon dan kawan-kawan setelah di-PHK tidak dapat menuntut karena adanya Pasal 96 UU Ketenagakerjaan. Dengan demikian, Pemohon dan kawan-kawan harus menerima dampak kerugian atas diskriminasi dan perlakuan yang tidak adil dari Pasal 96 UU Ketenagakerjaan dengan perhitungan nilai kerugian adalah **Rp. 4.806.666 (empat juta delapan ratus enam ribu enam ratus enam puluh enam rupiah)**, dan kerugian ini sebagai akibat dari adanya Pasal 96 UU*

Ketenagakerjaan yang mencerminkan diskriminasi dan perlakuan yang tidak adil terhadap Pemohon dan kawan-kawan.

V. PETITUM

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

1. Menerima dan mengabulkan permohonan pengujian Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Menyatakan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
3. Menyatakan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat dengan segala akibat hukumnya*;
4. Atau apabila para Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi berpendapat dan menganggap Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tetap mempunyai kekuatan hukum mengikat dan berlaku, mohon agar Yang Mulia para Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi dapat memberikan **tafsir konstitusional** terhadap norma yang terkandung di dalamnya demi mencegah dampak kerugian yang sedang dan akan dialami Pemohon dan kawan-kawan;
5. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.

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

[2.2] Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalilnya Pemohon telah mengajukan bukti-bukti surat atau bukti tertulis yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-9 yang telah disahkan pada persidangan hari Senin, 5 November 2012, dan tanggal 5 Desember 2013 sebagai berikut:

1. Bukti P-1 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Bukti P-2 : Fotokopi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
3. Bukti P-3 : Fotokopi Kartu Tanda Penduduk (KTP);
4. Bukti P-4 : Fotokopi Surat Keterangan PHK Nomor 760/SEKR/01/SPM-02/VII/2009;
5. Bukti P-5 : Fotokopi Surat Panggilan Sidang Mediasi I, II, dan III dari Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
6. Bukti P-6 : Fotokopi Surat Keputusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 183 K/Pdt.Sus/2012;
7. Bukti P-7 : Fotokopi Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 101 Tahun 2008 tentang UMP Provinsi DKI Jakarta sebesar Rp. 1.069.865;
Fotokopi daftar perhitungan kerugian akibat dari tidak adanya pembayaran kepada Pemohon dan kawan-kawan atas pemutusan hubungan kerja;
8. Bukti P-8 : Fotokopi bukti slip gaji;
9. Bukti P-9 : Fotokopi berita acara pelaksanaan pekerjaan bulanan antara PT Telkom dengan PT Sandhy Putra Makmur;

Selain itu, Pemohon juga mengajukan dua orang saksi yaitu **Mudini** dan **Muhammad Abdul Basar** serta dua orang ahli yaitu **Prof. A. Masyhur Effendi, S.H., M.S.**, dan **Dr. Margarito Kamis, S.H., M.H.** yang telah memberikan keterangan pada persidangan hari Rabu, 5 Desember 2012, yang pada pokoknya sebagai berikut:

Keterangan Saksi

1. Mudini

- Saksi mulai bekerja di PT Sandhy Putra Makmur (PT SPM) pada tanggal 14 Mei 2002 sampai dengan 15 Mei 2008;

- Saat pertama mulai bekerja di PT SPM, saksi memperoleh gaji sebesar Rp 671.150,00 dan terakhir menerima gaji sebesar Rp 819.100,00;
- Semenjak awal mula bekerja di PT SPM, setiap tahunnya, saksi menerima perpanjangan Perjanjian Kerja yaitu sebagai berikut:
 1. 14 Mei 2002 sampai dengan 15 Mei 2003;
 2. 14 Mei 2003 sampai dengan 15 Mei 2004;
 3. 14 Mei 2004 sampai dengan 15 Mei 2006 (dua tahun);
 4. 14 Mei 2006 sampai dengan 15 Mei 2007;
 5. 14 Mei 2007 sampai 14 Mei 2008;
 6. 14 Mei 2008 sampai dengan 15 Mei 2009.
- Sampai dengan saat memberikan keterangan dalam perkara *a quo*, saksi menyatakan belum memperoleh tunjangan PHK yang besarnya sesuai dengan nilai yang tercantum dalam kontrak kerja. Saksi sebenarnya sudah pernah mengupayakan untuk mendapatkan haknya tersebut dengan cara menuntut langsung kepada pihak PT SPM dan memperoleh jawaban bahwa hak-hak tersebut sudah tidak ada lagi karena sudah sesuai dengan kontrak. PHK terjadi karena kontrak sudah habis. Atas dasar ini saksi menuntut diberikannya tunjangan PHK;
- Saksi lupa kapan tuntutan tersebut dilaksanakan.

2. Muhammad Abdul Basar

- Saksi adalah rekan satu angkatan bersama Pemohon dan saksi Mudini. Saksi bergabung di PT Sandi Putra Makmur sejak 15 Mei 2002 melalui perekrutan dan pelatihan sekuriti untuk ditempatkan di PT Telkom Regional II Jakarta. Selama periode 2002 sampai dengan berakhirnya masa kerja pada 2009, terjadi, misalnya, *pertama*, ada upah yang menggantung yaitu saksi tanda tangan perpanjangan kontrak melewati tenggat waktu yang tertera dalam dokumen kontrak tersebut. Menurut aturannya, hal itu akan dibayar dengan cara rapel, namun sampai dengan habisnya kontrak, rapelan tersebut tidak pernah ada. *Kedua*, pengupahan dilakukan tidak sesuai dengan aturan, karena, menurut pendapat saksi, cuti itu dilindungi Undang-Undang, namun ketika saksi menerima upah,

penghasilan saksi berkurang karena dipotong masa cuti. Terakhir saksi menerima gaji sebesar Rp 819.xxx,00 dengan tambahan Rp 8.000,00 itu pun jika saksi masuk kerja penuh, jika cuti, maka penghasilan berkurang.

Keterangan Ahli

1. Prof. A. Masyhur Effendi, S.H., M.S.

- Konsiderans Menimbang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) merupakan aspek filosofis atau *legal spirit* yang harus dihormati dalam pasal-pasal UU Ketenagakerjaan;
- Konsiderans menimbang huruf a UU Ketenagakerjaan menyatakan, “... *mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, ...*” Artinya, aspek kesejahteraan khususnya bagi buruh yang kondisinya lemah, mendapat perhatian;
- Konsiderans menimbang huruf b UU Ketenagakerjaan menyatakan, “*bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.*” Artinya, tenaga kerja menempati posisi yang superlatif sehingga hak-hak asasinya harus dihormati;
- Konsiderans menimbang huruf c UU Ketenagakerjaan menyatakan, “... *meningkatkan kualitas tenaga kerja ...*” Artinya, pengusaha harus meningkatkan kualitas tenaga kerja dan perlindungan tenaga kerja beserta keluarganya;
- Konsiderans menimbang huruf d UU Ketenagakerjaan menyatakan, “*bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya ...*”;
- Jika Pasal 96 UU Ketenagakerjaan tersebut dikaitkan dengan *legal spirit* di atas, menurut Ahli, Pasal 96 *a quo* 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.” Apalagi sebagaimana diketahui, keadilan yang diharapkan oleh Mahkamah Konstitusi adalah keadilan substantif, bukan keadilan struktural;

- Dalam ajaran filsafat hukum, keputusan yang baik adalah keputusan yang adil, pasti, dan bermanfaat. Untuk itu, Ahli memohon kepada Mahkamah supaya masalah keadilan lebih dulu diperhatikan daripada kepastian, karena itu frasa “2 (dua) tahun” yang dituliskan dalam Pasal *a quo* merupakan satu kondisi yang sangat memberatkan bagi buruh karena 2 (dua) tahun adalah singkat sekali. Minimal, menurut ahli, 6 (enam) tahun dapat dipakai sebagai pertimbangan. Mengenai teori tentang keadilan, yang terbaru, misalnya, keadilan progresif, di mana sang hakim dimohonkan untuk dapat memberikan keadilan dalam rangka mewakili suara rakyat yang *unrepresented people* sehingga benar-benar keputusan dari Majelis Hakim dapat mewakili rakyat yang tidak dapat bicara, khususnya para buruh yang kondisinya sangat memprihatinkan;
- Dalam negara modern dan hukum modern tidak dikenal lagi adanya hukum diskriminatif. Jadi, Ahli melihat bahwa Pasal *a quo* benar-benar pasal diskriminasi karena yang sedang berperkara adalah para buruh yang memang posisinya sangat lemah, sehingga jika ketentuan ini tidak diubah atau tidak dikatakan bertentangan dengan ketentuan Hak Asasi Manusia dalam UUD 1945, buruh akan dianggap sebagai pelengkap;
- Dalam membahas Hak Asasi Manusia ini, terdapat dua aspek yang harus diperhatikan: *pertama*, Hak Asasi Manusia itu menyangkut *biological need* dan *spiritual need*. Itu *human need*. *Biological need*: sandang, papan, pangan, pendidikan, kesehatan, dan sebagainya. *Spiritual need*: kebutuhan batin dan kebebasan yang dijamin dalam UUD 1945.

2. Dr. Margarito Kamis, S.H., M.H.

- Dalam perkara *a quo* terdapat dua isu hukum yang harus dijawab: *pertama*, apakah Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 mengakui, menjamin, melindungi dan memberi kepastian hukum kepada setiap orang, termasuk mereka yang kebetulan saja berstatus sebagai pekerja, dalam kehidupan berbangsa dan bernegara? Dan untuk apa pulakah Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 memerintahkan pemberian imbalan dan perlakuan yang adil

dan layak kepada pekerja dalam satu hubungan kerja? Memang di Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 tidak disebut “pekerja”, tapi dalam perkara *a quo* harus dibaca pekerja. Kedua, kepastian hukum macam apakah yang ada di balik konsep pekerja alih daya atau *outsourcing*? Bagaimana terminologi waktu tertentu yang dimungkinkan digunakan oleh pemberi kerja dimaknai atau ditafsir makna konstitusionalnya bila masyarakat kerja diserahkan sepenuhnya pada pemberi kerja untuk diperjanjikan dengan pekerjaan? Mengapa harus diatur di dalam Undang-Undang?

- Perlakuan yang semena-mena terhadap pekerja itulah yang hendak dihentikan dengan melalui norma konstitusi yang terkandung dalam Pasal 28 ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945. Perlindungan dari apa, oleh siapa, dan kepada siapa, itulah logika di balik Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 yang saat ini dijadikan batu uji dalam perkara ini. Tidak akan ada makna sama sekali bila Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 itu bila tidak ada pekerja dan pemberi kerja. Sulit untuk tidak menyodorkan logika perlindungan kepada pekerja dari kemungkinan tindakan semena-mena, tidak layak, dan tidak adil dari pemberi kerja kepada mereka;
- Mengenai kelayakan dan dalam hal apa serta apa gunanya, dapat mengundang perdebatan panjang, tetapi hal itu sama sekali tidak dapat menghapuskan perintah konstitusional dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 untuk memberi perlindungan kepada pekerja. Sekadar perbandingan, gagasan ini diperdebatkan dalam konstituante, bahkan telah diatur dalam UUD Sementara Tahun 1950;
- Bukan saja karena diatur dalam Undang-Undang Dasar sehingga gagasan mengenai perlindungan terhadap pekerja ini memiliki makna kemanusiaan sebagai pengagungan terhadap harkat dan martabat manusia, tapi karena konteks sosiohistorisnya memang berkenaan dengan perlakuan tidak manusiawi sebagai satu gejala umum dalam dunia kerja di masa lalu. Kita semua tahu bagaimana pekerja-pekerja di masa Hindia Belanda, bahkan Marsinah, yang dengan sekuat keyakinannya, pada masanya, memperjuangkan hak-haknya yang tampak seolah-olah hanya berkenaan dengan upah, yang ternyata harus mati. Pengaturan mengenai perlindungan terhadap pekerja dibuat agar negara ini benar-benar beradab

dengan cara memastikan perlindungan, tidak saja hukum melainkan juga sosial, kepada pekerja atau buruh itu;

- Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 berbasis sosiologis pada peristiwa-peristiwa ini. Kesemena-menaan inilah yang hendak disudahi dengan norma ini. Memberi pesangon kepada pekerja yang diberhentikan setelah bertahun-tahun bekerja tentulah merupakan pemaknaan dan/atau perwujudan dari perintah konstitusional yang terekam dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 tersebut. Menolak memberi pesangon, atau apapun istilahnya, kepada pekerja yang diberhentikan setelah bertahun-tahun bekerja kepada pemberi kerja, jelas inkonstitusional terhadap perintah Undang-Undang Dasar ini. Norma memang memiliki konsekuensi ruang dan waktu, ia valid dalam satu ruang tertentu dan pada satu waktu tertentu. Tapi persoalannya adalah memberi batas waktu secara limitatif untuk hak yang oleh konstitusi diperintahkan untuk dipenuhi secara pasti, adil, dan layak, jelas inkonstitusional;
- Sifat ruang dan waktu dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 tidak dapat dimaknai hanya hak yang berlaku pada suatu waktu tertentu menurut Undang-Undang. Andai pembentuk Undang-Undang Dasar hendak mendelegasikan kewenangan kepada pembentuk Undang-Undang untuk mengatur jangkauan waktu dari hak pekerja untuk memperoleh perlakuan yang layak dan adil, maka frasa atau norma ayat (2) Pasal 28D UUD 1945 tidak akan berbunyi seperti itu. Tidak pantas juga membatasi hak untuk memperoleh perlakuan yang adil dan layak. Pembatasan hak pekerja untuk menutup pemenuhan kewajiban pemberi kerja sama maknanya dengan merelatifkan sifat konstitusional dari pekerja yang dilindungi dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Bukankah konsep hak hanya memiliki makna karena di dalamnya terkandung konsekuensi atau terkandung konsekuensi kewajiban bagi pihak lain? Bukankah pada konsep kewajiban itu sesuatu yang sesuai sifatnya pula melekat tanggung jawab untuk menunaikan kewajiban itu? Pihak yang dituju dengan hak itu yang dengan sendirinya melahirkan kewajiban bagi pihak dan memikul tanggung jawab untuk melakukan suatu perbuatan hukum dalam rangka memenuhi hak pekerja. Hak mendapat perlakuan yang adil dan layak, dan kewajiban untuk memenuhinya oleh pihak ketiga setelah sebelumnya terjalin suatu

hubungan hukum, sungguh tak pantas dibatasi. Pembatasan terhadapnya dengan sendirinya sekali lagi mengingkari makna konstitusional norma dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang sekarang dijadikan batu uji karena dua hal: 1) Selain bukan pembatasan itu yang dimungkinkan oleh konstitusi, hak dan perlakuan yang adil serta layak yang menjadi norma konstitusi tak dapat dibatasi dengan argumen teknis alih daya karena buruh itu buruh kontrak, *outsourcing* misalnya, atau buruh musiman, atau pekerja paruh waktu, misalnya; 2) Lampau waktu yang disebabkan oleh proses perundingan dan/atau perundingan yang berlarut-larut karena ketidaksepahaman kedua belah pihak tidak pantas digunakan untuk menyudahi penggunaan pihak yang berhak dan menyudahi kewajiban pihak yang dibebani tanggung jawab menunaikan kewajiban itu. 8 (delapan) tahun bekerja tetapi tetap saja dikualifikasi sebagai pekerja alih daya atau *outsourcing* adalah pengingkaran terhadap perintah Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Tidak ada kepastian hukum bagi setiap pekerja untuk mendapatkan perlakuan yang adil dan layak, bila waktu untuk memperjuangkannya dibatasi tanpa argumen konstitusional yang layak pula. Membaca 2 (dua) tahun syarat lampau waktu yang ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang diperdebatkan di sini jelas tidak sinkron dan harmonis dengan norma dan jiwa dari Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.

[2.3] Menimbang bahwa untuk menanggapi dalil-dalil permohonan Pemohon, Pemerintah telah menyampaikan *opening statement* dalam persidangan hari Rabu, tanggal 5 Desember 2012 dan telah pula menyerahkan keterangan dan kesimpulan tertulis melalui Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 7 Februari 2013, yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

OPENING STATEMENT

I. Pokok Permohonan Pemohon

- 1) Bahwa Pemohon adalah perseorangan warga negara Indonesia yang telah diputus hubungan kerjanya oleh PT Sandi Putra Makmur. Pemohon merasa bahwa hak-hak konstitusionalnya dirugikan dengan berlakunya Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan yang menyatakan, "*Tuntutan bayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kedaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 tahun sejak timbulnya hak.*" Ketentuan *a quo* mengakibatkan Pemohon tidak dapat melakukan tuntutan mengenai upah pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak akibat pemutusan hubungan kerja yang dialaminya;

- 2) Menurut Pemohon, ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Ketenagakerjaan mencerminkan diskriminasi dan perlakuan yang tidak adil terhadap Pemohon, dan kawan-kawan karena tidak dapat lagi menuntut haknya karena adanya norma atau masa daluwarsa yang terkandung di dalam Pasal 96 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang lebih menguntungkan kepentingan pengusaha dan merugikan pekerja/buruh dan oleh karenanya bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

II. Kedudukan Hukum (*Legal Standing*) Pemohon

Menurut Pemerintah, permohonan Pemohon kabur karena Pemohon dalam mengkonstruksikan kerugian yang didalilkan, dialaminya berdasarkan kasus Mahkamah Agung Nomor 183K/Pdt.Sus/2012 yang merupakan kasus yang berbeda dengan yang dialami oleh Pemohon, dan tidak dapat diterapkan secara serta merta dalam kasus yang dialami oleh Pemohon. Sehingga menurut Pemerintah, Pemohon tidak mengalami kerugian konstitusional secara langsung atas keberlakuan ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan oleh karenanya menurut Pemerintah adalah tepat dan sudah sepatutnyalah jika Ketua Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi secara bijaksana menyatakan permohonan Pemohon tidak dapat diterima. Uraian kedudukan hukum (*legal standing*) Pemohon akan dijelaskan secara lebih rinci dalam keterangan Pemerintah secara lengkap yang akan disampaikan pada persidangan berikutnya atau melalui Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi. Namun demikian, Pemerintah memohon kepada Yang Mulia Ketua atau Majelis Hakim untuk mempertimbangkan dan menilai, apakah Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) atau tidak, sebagaimana yang ditentukan oleh Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah

dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011, maupun putusan-putusan Mahkamah Konstitusi terdahulu, sejak Putusan Nomor 006/PUU-III/2005, dan Putusan Nomor 11/PUU-V/2007.

III. Penjelasan Pemerintah terhadap materi yang dimohonkan oleh Pemohon

Ketentuan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 memberikan hak kepada tiap-tiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Untuk mewujudkan amanat Undang-Undang Dasar 1945 tersebut diperlukan adanya pembangunan di bidang ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan antara berbagai pihak, yaitu pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh. Untuk itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh, komprehensif, dan seimbang mengenai ketenagakerjaan yang di antaranya mengatur tentang perlindungan pekerja atau buruh, termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh. Terhadap anggapan Pemohon yang menyatakan ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, Pemerintah dapat memberikan penjelasan sebagai berikut:

1. Bahwa ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kedaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 tahun sejak timbulnya hak. Menurut Pemerintah adanya ketentuan tersebut dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum atas suatu keputusan atau penetapan sampai kapan keputusan atau penetapan tersebut dapat digugat di pengadilan (vide Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 1/PUU-V/2007);
2. Bahwa dalam kaitannya dengan pembayaran upah dan hal-hal lain dalam hubungan kerja, dan/atau hubungan hukum pekerjaan, selalu diatur adanya ketentuan kedaluwarsa sama seperti ketentuan kedaluwarsa dalam hubungan keperdataan lainnya, karena kedaluwarsa adalah suatu alat untuk membebaskan diri dari suatu

- perikatan atau perjanjian, termasuk perjanjian kerja (vide Pasal 1946 KUH Perdata);
3. Bahwa kedaluwarsa yang terkait dengan hubungan kerja atau hubungan hukum melakukan pekerjaan sejak dulu diatur dalam hubungan keperdataan, baik dalam hukum perdata adat maupun yang tidak tertulis dalam hukum perdata barat, yang diatur kasus per kasus dan pasal per pasal, antara lain:
 - a. Tuntutan para buruh untuk mendapatkan pembayaran upah mereka beserta jumlah kenaikan upah itu kedaluwarsa dengan lewat waktu satu tahun (vide Pasal 1968 KUH Perdata);
 - b. Tuntutan para buruh untuk pembayaran upah mereka beserta jumlah kenaikan upah itu dalam kaitannya dengan lewatnya waktu dua tahun (vide Pasal 1969 KUH Perdata);
 - c. Tuntutan tukang-tukang kayu, tukang-tukang batu untuk pembayaran bahan-bahan yang mereka berikan dan upah-upah mereka kedaluwarsa dengan lewatnya waktu dua tahun (vide Pasal 1971);
 4. Bahwa tenggang waktu dua tahun sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan aturan yang di-*adopt* dari Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 khususnya Pasal 30 yang menyatakan bahwa tuntutan upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kedaluwarsa setelah melampaui jangka waktu dua tahun dan berdasarkan hukum perdata. Sebagaimana disebut dalam poin 3, apabila ketentuan mengenai kedaluwarsa tidak diatur, justru akan menimbulkan ketidakpastian hukum;
 5. Terhadap dalil Pemohon yang menyatakan tidak menuntut atau meminta pertanggungjawaban PT. Sandi Putra Makmur dikarenakan adanya keadaan psikologis rasa takut dan cemas tidak dipekerjakan lagi, menurut Pemerintah, hal tersebut sudah menjadi materi pokok perkara tersendiri atas perselisihan hubungan industrial yang menjadi kewenangan pengadilan hubungan industrial untuk menilai apakah alasan demikian dapat dijadikan alasan pemaaf untuk tidak mengajukan tuntutan.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, menurut Pemerintah, ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Ketenagakerjaan justru untuk memberikan kepastian hukum pembayaran upah pekerja buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja, dan ketentuan demikian tidak bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.

IV. Kesimpulan

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

1. Menolak pengujian Pemohon seluruhnya atau setidaknya menyatakan permohonan pengujian Pemohon tidak dapat diterima;
2. Menerima keterangan Pemerintah secara keseluruhan;
3. Menyatakan ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan ketentuan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

KETERANGAN DAN KESIMPULAN PEMERINTAH

I. POKOK PERMOHONAN PEMOHON

1. Bahwa Pemohon adalah perseorangan warga negara Indonesia yang telah diputus hubungannya oleh PT. Sandhy Putra Makmur. Pemohon merasa bahwa hak-hak konstitusionalnya dirugikan dengan berlakunya Pasal 96 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan "*Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak*". Ketentuan *a quo* mengakibatkan Pemohon tidak dapat melakukan tuntutan mengenai uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak akibat pemutusan hubungan kerja yang dialaminya;

2. Menurut Pemohon ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan mencerminkan diskriminasi dan perlakuan yang tidak adil terhadap Pemohon dan kawan-kawan karena tidak dapat lagi menuntut (haknya) karena adanya norma (masa daluarsa) yang terkandung di dalam Pasal 96 UU Ketenagakerjaan. Ketentuan tersebut lebih menguntungkan kepentingan pengusaha dan merugikan pekerja/buruh dan oleh karenanya bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara republik Indonesia Tahun 1945, yang selanjutnya disebut UUD 1945.

II. KEDUDUKAN HUKUM (*LEGAL STANDING*) PEMOHON

Sesuai dengan ketentuan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 (selanjutnya disebut UU MK), menyatakan bahwa para Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang, yaitu:

- a. perorangan warga negara Indonesia;
- b. kesatuan masyarakat hukum adat, sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang;
- c. badan hukum publik atau privat; atau
- d. lembaga negara.

Ketentuan di atas dipertegas dalam penjelasannya, bahwa yang dimaksud dengan "hak konstitusional" adalah hak-hak yang diatur dalam UUD 1945.

Dengan demikian, 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 MK;
- b. hak dan/atau kewenangan konstitusional dalam kualifikasi dimaksud yang dianggap telah dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang diujinya;

- c. kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon sebagai akibat berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujiannya.

Lebih lanjut Mahkamah Konstitusi sejak Putusan Nomor 006/PUU-III/2005 dan Putusan Nomor II/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 undang-undang menurut Pasal 51 ayat (1) UU MK harus memenuhi 5 (lima) syarat, yaitu:

- a. adanya hak Konstitusional para Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
- b. bahwa hak konstitusional para Pemohon tersebut dianggap para Pemohon telah dirugikan oleh suatu Undang-Undang yang diuji;
- c. bahwa kerugian konstitusional para 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 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 Pasal 96 UU Ketenagakerjaan, juga apakah terdapat kerugian konstitusional Pemohon yang dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi, dan apakah ada hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian dan berlakunya undang-undang yang dimohonkan untuk diuji.

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 konstitusional yang diberikan oleh UUD 1945 yang diakibatkan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian.

Terhadap kedudukan hukum Pemohon, menurut Pemerintah, permohonan Pemohon kabur (*obscuur libels*) karena Pemohon dalam mengkonstruksikan kerugian yang didalilkan tidak dapat dijadikan alasan bahwa telah terjadi atau telah timbul kerugian konstitusionalitas atas berlakunya norma yang dimohonkan untuk diuji tersebut, karena pada kenyataannya Pemohon secara sadar telah mengetahui bahwa setelah ada Pemutusan Hubungan Kerja telah diberikan waktu yang cukup panjang untuk mengajukan tuntutan terhadap hak-hak Pemohon. Terbukti, Pemohon dalam uraian permohonannya menyatakan bahwa alasan untuk tidak mengajukan tuntutan terhadap hak-haknya didasari oleh adanya rasa ketakutan dan harapan untuk dipekerjakan kembali.

Dengan perkataan lain, Pemohon telah melepaskan haknya untuk tidak melakukan upaya hukum untuk memperoleh hak-haknya sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan.

Sehingga menurut Pemerintah, hal tersebut bukan merupakan isu konstitusionalitas keberlakuan undang-undang terhadap UUD 1945, namun merupakan isu penerapan/implementasi norma Undang-Undang. Selain itu Pemohon tidak mengalami kerugian konstitusional secara langsung atas keberlakuan ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan dan oleh karenanya menurut Pemerintah adalah tepat dan sudah sepatutnya jika Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi secara bijaksana **menyatakan permohonan Pemohon tidak dapat diterima** (*niet ontvankelijk verklaard*).

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, Pemerintah berpendapat Pemohon dalam permohonan ini **tidak memenuhi kualifikasi** sebagai pihak yang memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) sebagaimana dimaksudkan dalam ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU MK maupun berdasarkan putusan-putusan Mahkamah Konstitusi terdahulu.

Namun demikian, Pemerintah menyerahkan sepenuhnya kepada Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Konstitusi untuk mempertimbangkan dan menilainya apakah Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) atau tidak, sebagaimana yang ditentukan dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK, maupun

berdasarkan putusan-putusan Mahkamah Konstitusi terdahulu (vide Putusan Nomor 006/PUU-III/2005 dan Putusan Nomor II/PUU-V/2007).

III. PENJELASAN PEMERINTAH TERHADAP MATERI YANG DIMOHONKAN OLEH PEMOHON

Bahwa pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan antara berbagai pihak yaitu Pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Untuk itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh, komprehensif dan seimbang mengenai ketenagakerjaan yang di antaranya mengatur tentang perlindungan pekerja/buruh termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh.

Ketentuan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 memberikan hak kepada tiap-tiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Untuk mewujudkan amanat UUD 1945 tersebut diperlukan adanya pembangunan di bidang ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional yang salah satu implementasinya adalah melalui pembentukan UU Ketenagakerjaan sehingga diharapkan dapat mewujudkan kepastian hukum mengenai hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha.

Terhadap anggapan Pemohon yang menyatakan ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Pemerintah dapat memberikan penjelasan sebagai berikut:

1. Bahwa ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan menyatakan: *Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.*

Menurut Pemerintah adanya ketentuan tersebut di atas dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum (*rechtszekerheid*) kepada pekerja/buruh mengenai jangka waktu mengajukan tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja. Sehingga, apabila tidak ditentukan jangka waktu tersebut justru akan menimbulkan ketidakjelasan dan/atau ketidakpastian tentang batas waktu

pengajuan tuntutan, apakah 2 (dua) tahun, 5 (lima) tahun atau 10 (sepuluh) tahun sejak timbulnya hak, lebih-lebih jika tidak ditentukan sampai kapan waktunya.

Dengan demikian, adanya ketentuan batasan waktu sebagaimana diatur dalam Pasal 96 UU Ketenagakerjaan, selain telah memberikan kepastian hukum, juga ketentuan yang demikian merupakan kebijakan yang dibuat oleh pembentuk undang-undang yang merupakan kepastian.

Selain itu, Pemohon dalam permohonan dan petitumnya juga tidak secara tegas menyatakan berapa lamakah jangka waktu yang diinginkan/dirasa cukup oleh Pemohon dalam mengajukan tuntutan pembayaran upah.

Sehingga menurut Pemerintah, apabila permohonan Pemohon dikabulkan justru akan menimbulkan ketidakpastian hukum baik kepada pekerja maupun kepada pengusaha.

2. Bahwa dalam peraturan perundang-undangan ketentuan yang mengatur mengenai daluarsa adalah merupakan hal yang lazim untuk mengatur batasan daluarsa tentang timbulnya hak atau hilangnya suatu hak (vide Pasal 1946 KUH Perdata), hal ini dibuktikan dengan adanya pengaturan daluarsa dalam hubungan keperdataan maupun dalam ranah hukum pidana. Sebagai contoh:
 - a. Tuntutan para buruh untuk mendapatkan pembayaran upah mereka, beserta jumlah kenaikan upah itu, daluarsa dengan lewatnya waktu 1 (satu) tahun (vide Pasal 1968 KUH Perdata).
 - b. Tuntutan para buruh untuk pembayaran upah mereka beserta jumlah kenaikan upah itu, dalam kaitannya dengan lewatnya waktu 2 (dua) tahun (Pasal 969 KUH Perdata).
 - c. Tuntutan tukang-tukang kayu, tukang-tukang batu untuk pembayaran bahan-bahan yang mereka berikan dan upah-upah mereka daluarsa dengan lewatnya waktu 2 (dua) tahun (vide Pasal 1971 KUH Perdata).
 - d. Daluarsa penuntutan pidana mengenai semua pelanggaran dan kejahatan yang dilakukan dengan percetakan, daluarsa sesudah 1 (satu) tahun [Pasal 78 ayat (1) KUHP].

- e. Daluarsa mengenai kejahatan yang diancam dengan denda, kurungan, pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun, daluarsa sesudah 6 (enam) tahun [Pasal 78 ayat (2) KUHP].
 - f. Daluarsa mengenai kejahatan yang diancam dengan pidana penjara lebih dari 3 (tiga) tahun, daluarsa sesudah 12 (dua belas) tahun [Pasal 78 ayat (3) KUHP].
 - g. Daluarsa mengenai kejahatan yang diancam dengan pidana mati atau pidana seumur hidup, daluarsa setelah 18 (delapan belas) tahun [Pasal 78 ayat (4) KUHP].
3. Bahwa tenggang waktu 2 (dua) tahun sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan, merupakan aturan yang diambil dari Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, khususnya Pasal 30 yang menyatakan, bahwa tuntutan upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja, menjadi daluarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun.

Lebih lanjut terkait jangka waktu 2 tahun sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan merupakan pilihan kebijakan (*legal policy*) pembentuk Undang-Undang (DPR dan Presiden). Jangka waktu tersebut merupakan jangka waktu yang wajar, cukup, dan rasional bagi para pihak apabila ingin mengajukan tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja.

Pilihan kebijakan tersebut tidak dapat dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi sepanjang pilihan kebijakan tersebut tidak merupakan hal yang melampaui kewenangan pembentuk Undang-Undang (*willeliur*), tidak merupakan penyalahgunaan kewenangan (*detournement de pouvoir*), serta tidak nyata-nyata bertentangan dengan UUD 1945 (vide Putusan Mahkamah Konstitusi 26/PUU-VII/2009).

4. Bahwa terhadap dalil Pemohon yang menyatakan tidak menuntut/meminta pertanggungjawaban PT. Sandhy Putra Makmur dikarenakan adanya keadaan psikologis rasa takut dan cemas yang berakibat Pemohon tidak dipekerjakan lagi. Menurut Pemerintah hal demikian sudah menjadi materi pokok perkara tersendiri dalam gugatan perselisihan hubungan industrial yang menjadi kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial untuk menilai

apakah alasan demikian dapat dijadikan alasan pemaaf (*ignorantia iuris neminem excusat*) untuk tidak mengajukan tuntutan. Dengan demikian, rasa takut dan cemas yang dialami oleh Pemohon, tidak terkait dengan masalah konstitusionalitas keberlakuan Pasal *a quo*.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, menurut Pemerintah ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan justru untuk memberikan kejelasan rentang waktu dan kepastian hukum pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja dan karenanya, menurut Pemerintah, ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.

IV. TANGGAPAN/KLARIFIKASI DARI PEMERINTAH ATAS KETERANGAN AHLI DAN/ATAU SAKSI PEMOHON

Bahwa dalam persidangan di Mahkamah Konstitusi tanggal 5 Desember 2012 Pemohon mengajukan dua orang ahli yaitu Prof. Masyhur Effendi dan Dr. Margarito Kamis dan dua orang saksi yaitu Mudini dan Muhammad Abdul Basar. Terhadap keterangan ahli dan saksi tersebut, Pemerintah dapat menyampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa ahli Prof Masyhur Effendi yang pada pokoknya menyatakan bahwa ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 khususnya tentang HAM karena itu 2 (dua) tahun yang dituliskan di dalam pasal ini merupakan satu kondisi yang sangat memberatkan bagi pekerja/buruh karena 2 (dua) tahun ini sangat singkat sekali, ya. minimal menurut ahli, 6 (enam) tahun itu dapat dipakai sebagai pertimbangan.

Terhadap keterangan ahli tersebut, menurut Pemerintah pilihan jangka waktu apakah 2 (dua) tahun, 5 (lima) tahun, atau 6 (enam) tahun sebagaimana diusulkan oleh ahli Pemohon di atas, sejatinya adalah tepat jika usulan demikian disampaikan kepada pembentuk Undang-Undang untuk melakukan perubahan Undang-Undang Ketenagakerjaan melalui mekanisme *legislative review* dan bukan melalui uji materiil di Mahkamah Konstitusi.

2. Bahwa ahli Dr.Margarito Kamis, pada pokoknya menyatakan lampau waktu yang disebabkan oleh proses perundingan dan/atau perundingan yang

berlarut-larut karena ketidaksepahaman kedua belah pihak tidak pantas digunakan untuk menyudahi hak penggunaan hak pihak yang berhak dan menyudahi kewajiban pihak yang dibebani tanggung jawab menunaikan kewajiban dan dianggap bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.

Pemerintah tidak sependapat dengan keterangan ahli tersebut di atas, karena ahli Pemohon tidak memberikan argumentasi yang jelas dan tegas tentang isu konstusionalitas keberlakuan ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan, apakah merugikan hak konstusional Pemohon atau tidak. Dengan perkataan lain, keterangan ahli Pemohon tersebut di atas tidak relevan dan *out of context*.

3. Pemerintah tidak memberikan klarifikasi secara khusus terhadap keterangan saksi yang diajukan oleh Pemohon (Sdr. Mudini dan Sdr. Muhammad Abdul basar), karena keterangan saksi Pemohon tersebut memiliki materi yang sama persis dengan argumentasi Pemohon dalam seluruh uraian permohonan Pemohon yang disampaikan ke Mahkamah Konstitusi. Dengan perkataan lain, seluruh keterangan Pemerintah tersebut di atas *mutatis mutandis* merupakan jawaban Pemerintah terhadap keterangan saksi Pemohon tersebut.

Dalam persidangan tanggal 28 Januari 2013, Mahkamah Konstitusi telah mendengarkan keterangan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) yang pada pokoknya menyampaikan bahwa perlu adanya kepastian hukum mengenai jangka waktu pengajuan tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja dan oleh karenanya pihak terkait memohon kepada Mahkamah Konstitusi agar ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan tetap berlaku dan mempunyai kekuatan hukum mengikat. Untuk melengkapi keterangannya, Pihak Terkait juga menyampaikan 2 (dua) putusan pengadilan terkait penerapan ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan.

Dari keterangan APINDO tersebut di atas, nampak jelas bahwa para pelaku usaha/ pengusaha juga sangat mendukung adanya batasan waktu untuk memberikan kepastian hukum terhadap timbulnya hak atau hilangnya suatu

hak untuk menuntut sebagaimana ditentukan dalam ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan.

V. KESIMPULAN

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

1. Menyatakan Pemohon tidak mempunyai kedudukan hukum (*legal standing*).
2. Menolak permohonan pengujian Pemohon seluruhnya atau setidaknya menyatakan permohonan pengujian Pemohon tidak dapat diterima (*niet onvtankelijk verklaard*).
3. Menerima Keterangan Pemerintah secara keseluruhan.
4. Menyatakan ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan ketentuan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.

[2.4] Menimbang bahwa untuk menanggapi dalil-dalil permohonan Pemohon, Dewan Perwakilan Rakyat telah memberikan keterangan pada persidangan hari Rabu, 5 Desember 2012, dan menyerahkan keterangan tertulis melalui Kepaniteraan Mahkamah pada hari Selasa, 8 Januari 2013, yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

I. Kedudukan Hukum (*Legal Standing*) Pemohon

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 dari diberlakukannya ketentuan yang dimohonkan untuk diuji. Mengenai kedudukan hukum (*legal standing*) Pemohon, DPR menyerahkan sepenuhnya kepada Ketua atau Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi untuk mempertimbangkan dan menilai

apakah Pemohon memiliki kedudukan hukum atau tidak sebagaimana diatur oleh Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang tentang Mahkamah Konstitusi dan berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005 dan Nomor 011/PUU-V/2007.

II. Pengujian Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan

Terhadap permohonan pengujian Pasal 96 Undang-Undang Ketenagakerjaan DPR RI menyampaikan keterangan sebagai berikut:

1. Bahwa pembentukan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu upaya negara dalam mewujudkan tujuan nasional bangsa Indonesia sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Bahwa khusus mengenai tujuan yang kedua yaitu “...*memajukan kesejahteraan umum*”, apabila tujuan ini dikristalisasi maka akan dapat dimaknai bahwa negara bertanggung jawab untuk meningkatkan kesejahteraan yang salah satunya diwujudkan dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi, “*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.*”;
3. Bahwa untuk menjalankan amanat dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 di bidang kesejahteraan rakyat tersebut pemerintah bersama Dewan Perwakilan Rakyat membentuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja atau buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha;
4. Bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja atau buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;

5. Bahwa pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dari keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum, dan sesudah masa kerja. Tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk 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 kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial. Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan, harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan;

6. Bahwa Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pengertian telah memberikan definisi upah yaitu:

“Hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”;

7. Bahwa pemberian upah dari suatu pengusaha kepada pekerja atau buruh, pada dasarnya harus memperhatikan tiga aspek yakni:

a. Aspek Teknis

Merupakan aspek yang tidak hanya sebatas bagaimana perhitungan dan pembayaran upah dilakukan, tetapi menyangkut juga bagaimana proses upah ditetapkan;

b. Aspek Ekonomis

Suatu aspek yang lebih melihat pada kondisi ekonomi, baik secara secara makro maupun mikro, yang secara operasional kemudian mempertimbangkan bagaimana kemampuan perusahaan pada saat nilai upah akan ditetapkan, juga bagaimana implementasinya di lapangan;

c. Aspek Hukum

Meliputi proses dan kewenangan penetapan upah, pelaksanaan upah, perhitungan dan pembayaran upah, serta pengawasan pelaksanaan ketentuan upah.

Ketiga aspek ini saling terintegral satu sama lain dan dalam pelaksanaan pemberian upah, salah satu aspek tidak dapat dihilangkan atau dikesampingkan karena masing-masing akan memberikan konsekuensi yang berbeda-beda;

8. Salah satu aspek hukum yang sangat penting dalam pemberian upah adalah kepastian hukum bagi pekerja atau buruh dan pemberi kerja atau pengusaha dalam melaksanakan hak dan kewajibannya sebagaimana diatur dalam kesepakatan bersama maupun dalam peraturan perundang-undangan;
9. Ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan norma hukum yang mengatur mengenai kedaluwarsanya suatu tuntutan pembayaran upah. Ketentuan norma yang mengatur kedaluwarsa menurut pandangan DPR adalah merupakan suatu norma yang sudah lazim untuk menciptakan adanya kepastian hukum bagi pelaksanaan hak dan kewajiban seseorang. Salah satu contoh misalnya, ketentuan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara yang menyebutkan, "*Gugatan dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu sembilan puluh hari terhitung sejak saat diterimanya atau diumumkannya Keputusan Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara.*";
10. Keberadaan Pasal 96 Undang-Undang Ketenagakerjaan sama sekali tidak akan menghilangkan hak buruh atau pekerja untuk dapat menuntut upah yang menjadi haknya. DPR-RI berpandangan, pemberian waktu selama dua tahun kepada buruh atau pekerja untuk dapat menuntut haknya sudah lebih dari cukup. Dapat dibayangkan jika tidak ada ketentuan masa kedaluwarsanya suatu tuntutan, maka tidak ada kepastian hukum, baik bagi buruh atau pekerja, maupun bagi pengusaha. Dapat saja terjadi tuntutan baru, dilakukan setelah sepuluh atau dua puluh tahun kemudian, maka akan kesulitan untuk menghitung jumlah kerugian yang diderita pekerja atau buruh karena jumlahnya dapat

berlipat-lipat. Pada sisi lain, hal tersebut tentu saja akan memberatkan pemberi kerja untuk memenuhi tuntutan buruh atau pekerja *a quo*. Oleh karenanya, pengaturan batas kedaluwarsa suatu tuntutan pembayaran upah sebagaimana diatur dalam Pasal 96 Undang-Undang *a quo*, menurut pandangan DPR RI telah memiliki *legal ratio* yang cukup beralasan;

11. Bahwa sebagai perbandingan, perlu juga melihat ketentuan Pasal 1946 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang berbunyi, "*Kadaluwarsa adalah suatu alat untuk memperoleh sesuatu atau untuk dibebaskan dari suatu perikatan dengan lewatnya suatu waktu tertentu dan atas syarat-syarat yang ditentukan oleh undang-undang.*" Lebih lanjut, ketentuan Pasal 1968 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menegaskan, "*Tuntutan para buruh yang upahnya dalam uang harus dibayar tiap-tiap kali setelah lewatnya waktu yang kurang daripada satu triwulan untuk mendapat pembayaran upah mereka beserta jumlah kenaikan upah itu menurut Pasal 1602q; semua itu berkedaluwarsa dengan lewatnya **waktu satu tahun.***" Ketentuan ini dipertegas dengan ketentuan Pasal 1969 yang menyebutkan, "*...tuntutan para buruh dengan kekecualian mereka yang dimaksud dalam Pasal 1968, untuk pembayaran upah mereka beserta jumlah kenaikan upah itu, menurut Pasal 1602q; semua itu berdaluwarsa dengan lewatnya waktu dua tahun.*";
12. Dengan demikian, ketentuan Pasal 96 yang menyatakan tuntutan pembayaran upah pekerja atau buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kedaluwarsa setelah melampaui jangka waktu dua tahun tidak bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.

III. Petitum

1. Menyatakan permohonan pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ditolak untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan permohonan pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);
2. Menyatakan keterangan DPR diterima secara seluruhnya;

3. Menyatakan ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
4. Menyatakan ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tetap mempunyai kekuatan hukum mengikat.

[2.5] Menimbang bahwa Mahkamah telah mendengar keterangan Pihak Terkait Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) dalam persidangan hari Senin, 28 Januari 2013, dan membaca keterangan Pihak Terkait yang diserahkan melalui Kepaniteraan pada hari Kamis, 31 Januari 2013, yang menyatakan sebagai berikut:

Perumusan masa kadaluwarsa selama waktu 2 tahun, pada dasarnya, merupakan kebutuhan hukum atas keadilan dan kepastian serta dijamin di dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Waktu dua tahun kiranya adalah waktu yang cukup bagi seorang pekerja/buruh untuk menggunakan haknya saat ketika haknya yang timbul dari hubungan kerja sudah dapat dilakukan penagihan. Namun, saat pekerja/buruh tidak menggunakan waktu tersebut, memberikan pengertian bahwa pekerja/buruh sudah melepaskan segala haknya dan kelalaian pekerja/buruh untuk menggunakan haknya. Menjadi sangat tidak adil untuk dibebankan kepada pengusaha dan tidak pula adil seorang pengusaha dibebani kewajiban-kewajiban tanpa ada batasan waktu, tentu akan membebani pengusaha sepanjang masa. Hal ini tentu akan menimbulkan hukum yang tidak berkeadilan dan menyampingkan kepastian;

1. Hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh harus ada kepastian hukum;
2. Untuk memperoleh kepastian hukum, perlu ditetapkan hak dan kewajiban yang timbul akibat hubungan kerja;
3. Ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 untuk memberikan kepastian hukum atas segala keputusan atau penetapan, sampai kapan keputusan atau penetapan tersebut dapat digugat di pengadilan;
4. Pemberian kesempatan bagi pekerja buruh untuk menolak atau melakukan gugatan terhadap perlakuan yang dirasakan tidak *fair*, tidak adil, apabila terjadi PHK yang menimpa dirinya, sebagaimana diatur Pasal 96 UU *a quo*, adalah jaminan bahwa hak-hak mendasar pekerja/buruh di tempat bekerja dilindungi oleh negara;

5. Bagi pekerja/buruh yang tidak melakukan tuntutan dalam hal telah melampaui batas waktu yang diberikan oleh undang-undang, dengan sendirinya dianggap telah melepaskan haknya adalah suatu yang wajar demi adanya kepastian hukum bagi para pihak;
6. Berkaitan dengan pembayaran upah dan hal-hal lain dalam hubungan kerja selalu diatur adanya ketentuan kadaluwarsa;
7. Pasal 96 UU Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.

APINDO berkesimpulan:

1. Permohonan pengujian Pemohon seluruhnya atau sebagian tidak dapat diterima;
2. Menyatakan ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;

APINDO juga menyertakan contoh putusan perkara kadaluwarsa, sebagai berikut:

1. Putusan Nomor 67K/Pdt.Sus/2010
 - I. Yosep Seboy, bertempat tinggal di Kelian-Long Iram, Kutai Barat;
 - II. Martinus Gadun, bertempat tinggal di Jalan A. Yani Got 1 Nomor36, Temindung, Samarinda;

Dalam hal ini memberi kuasa kepada Advokat, berkantor di Jalan Siti Aisyah, RT.16, RW.07, No.71, Samarinda, selaku para Pemohon Kasasi dahulu Penggugat/para pekerja.

Melawan

PT. HACIENDAWOOD NUSANTARA INDUSTRIES, Base Camp-Long Iram, Kutai Barat, berkedudukan di Jl. P. Antasari, Nomor1, Samarinda.

Para Pemohon Kasasi dahulu Penggugat/para pekerja, di muka persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda, memohon kepada PHI pada PN Samarinda supaya memberikan putusan antara lain sebagai berikut:

1. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai kepada Penggugat (Yoseph Seboy) kompensasi PHK (Uang Pesangon/UP, Uang Penghargaan Masa Kerja/UPMK, dan Uang Penggantian Hak/UPH, serta

Uang Cuti Tahunan 2003 dan 2004 sejumlah Rp. 16.500,00 berikut untuk membayar secara tunai kelebihan jam kerja dan/atau upah lembur kalender tahun 2003 = Rp. 8.366.896,00 dan kalender 2004 = Rp. 8.366.806,00;

2. Menghukum Tergugat untuk membayar tunai kepada Penggugat (Martinus Gadun): kekurangan bayar UMSP 2002, 2003, 2004, 2005, sejumlah Rp. 5.160.000,00 serta untuk membayar tunai cuti kalender tahun 2003 = Rp. 288.000,00 cuti kalender tahun 2004 = Rp. 290.400,00;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya perkara subsidair dalam peradilan yang baik, mohon keadilan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Bahwa terhadap gugatan tersebut, PHI pada PN Samarinda telah mengeluarkan Putusan Nomor 12/G/2009/PHI.Smda, bertanggal 8 Juni 2009, yang amarnya sebagai berikut:

1. Menyatakan Tergugat telah dipanggil secara patut, akan tetapi tidak hadir;
2. Menjatuhkan putusan terhadap perkara ini dengan *verstek (bi verstek)*;
3. Menyatakan gugatan Penggugat terhadap uang pesangon sebagai akibat PHK, kekurangan pembayaran upah, dan pembayaran uang lembur tidak dapat diterima karena kedaluwarsa;
4. Membebankan biaya perkara ini kepada negara.

Terhadap alasan-alasan para Pemohon Kasasi yang tidak sependapat dan sangat keberatan dengan Putusan Nomor 12/G/2009/PHI.Smda, bertanggal 8 Januari 2009, Mahkamah Agung dalam pertimbangannya menyatakan gugatan Yosep Seboy dan Martinus Gadun tersebut harus ditolak, biaya perkara dibebankan kepada negara. Dalam perkara ini, pekerja/buruh terhadap masa tenggang waktu tidak ditanggapi oleh MA, yang berarti MA mengukuhkan Putusan PN Samarinda Nomor 12/G/29/PHI.Smda.

2. Putusan Nomor 37K/Pdt.Sus/2010

Perkara Perselisihan Hubungan Industrial dalam Peninjauan Kembali telah memutuskan sebagai berikut:

Para Pihak:

PT. Thiess Indonesia (dahulu PT. Thies Contractors Indonesia), selaku pihak Pengusaha/Perusahaan beralamat di Gedung Ratu Prabu 2, Jalan TB. Simatupang Kavling 18, Pondok Pinang, Jakarta Selatan 12310, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 28 Oktober 2009, Pemohon Peninjauan Kembali (dahulu Tergugat)

melawan

1. Faisal Boy Piliang. Bertempat tinggal di Perum Indah Lestari Nomor 5 RT.003, RW.09, Kelurahan Kramat Jati Makmur, Jakarta;
2. Risman Sidan. Bertempat di Jalan Kuber Ulu Nomor 19 RT.005, RW.09, Kelurahan Rawa Bunga, Jatinegara, Jakarta Timur;
3. Muchlis Yatim. Bertempat tinggal di Kampung Cipayung, Jalan H. Imran Nomor 27 RT.004, RW.01, Pondok Timur. Para Pemohon Peninjauan Kembali (dahulu Para Penggugat).

PT. Thiess Indonesia selaku Pemohon Peninjauan Kembali (dahulu sebagai Penggugat) telah melakukan permohonan Peninjauan Kembali terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 609 K/Pdt.Sus/2008 tanggal 5 November 2008, dalam perkaranya melawan para Termohon Peninjauan Kembali (dahulu sebagai Para Penggugat) dengan posita perkara sebagai berikut:

- a. Tergugat telah mempekerjakan para Penggugat melebihi waktu kerja lembur yang ditetapkan (delapan poin keterangan-penjelasan);
- b. Tergugat tidak membayar dan menolak membayar upah lembur (13 keterangan/penjelasan plus huruf a1, a2, memuat rincian perhitungan upah lembur yang belum terbayar, serta lima poin keterangan/penjelasan);
- c. 10 poin keterangan/penjelasan pertimbangan Mahkamah Agung berikut diktum MENGADILI yang menyatakan bahwa permohonan peninjauan kembali yang diajukan oleh PT Thiess Indonesia ditolak dan menghukum Pemohon Peninjauan Kembali/Tergugat untuk membayar biaya perkara sebesar Rp. 2.500.000,00 (dua juta lima ratus ribu rupiah).

[2.6] Menimbang bahwa Pemohon telah menyerahkan kesimpulan tertulis melalui Kepaniteraan Mahkamah pada hari Senin, tanggal 4 Februari 2013, yang menyatakan sebagai berikut:

I. KEDUDUKAN HUKUM (*LEGAL STANDING*)

1. Bahwa Pemohon adalah warga negara Indonesia yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk (KTP) yang memenuhi kualifikasi sebagai Pemohon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU Nomor 24 Tahun 2003. Pemohon telah bekerja di PT. SPM sejak 15 Mei 2002 dan telah di-PHK pada tanggal 30 Juni 2009 yang dibuktikan dengan Surat Keterangan berakhirnya hubungan kerja yang dikeluarkan oleh PT. SPM yang isinya sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1602 z KUHPer yang menyatakan bahwa si majikan diwajibkan pada waktu berakhirnya perhubungan kerja atas permintaan si buruh memberikan kepadanya sepucuk surat yang ditandatangani olehnya. Surat itu memuat suatu keterangan yang sesungguhnya tentang sifat pekerjaan yang telah dilakukan serta lamanya perhubungan kerja,.... Ketentuan ini sebagai *lex generalis* berlaku karena hal demikian tidak diatur di dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 sebagai *lex specialis*;
2. Bahwa hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon sebagai warga negara Indonesia yang diatur di dalam Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) serta Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 telah dirugikan dengan berlakunya ketentuan Pasal 96 UU Nomor 13 Tahun 2003 dengan konstruksinya sesuai Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 06/PUU-III/2005 *juncto* Pasal 51 ayat (1) UU Nomor 24 Tahun 2003 mengenai syarat-syarat kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional sebagai berikut:
 - a. Adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945 antara lain:
 - Hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;
 - Hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;
 - Hak untuk bebas dari perlakuan yang diskriminatif.

- b. Hak dan/atau kewenangan Pemohon telah dirugikan oleh berlakunya UU yang dimohonkan pengujian
- Ketentuan Pasal 96 UU 13 Tahun 2003 menentukan kadaluwarsa 2 tahun untuk menuntut upah dan segala pembayaran yang timbul dalam hubungan kerja;
 - Kadaluwarsa 2 tahun tersebut Pemohon tidak dapat melakukan tuntutan pembayaran uang pesangon, penghargaan, dan penggantian hak (Pasal 163 *juncto* Pasal 156 UU 13 Tahun 2003);
 - Akibat dari itu hak Pemohon untuk mendapat pengakuan, jaminan, perlindungan, hak untuk menerima imbalan dan perlakuan yang adil dan layak serta hak untuk tidak diperlakukan secara diskriminatif dirugikan seiring dengan adanya ketentuan Pasal 96 UU Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebabkan Pemohon tidak dapat menuntut imbalan pembayaran uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak atas PHK yang dialami oleh Pemohon.
- c. Kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut bersifat spesifik dan aktual, setidaknya-tidaknya bersifat potensial menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi antara lain sebagai berikut:
- Hak untuk menuntut imbalan masa kerja berupa pembayaran uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak setelah di-PHK sesuai Pasal 163 *juncto* Pasal 156 UU Nomor 13 Tahun 2003 hapus dengan ketentuan Pasal 96 UU Nomor 13 Tahun 2003 sehingga Pemohon mengalami kerugian secara normatif untuk masa kerja 7 tahun lebih 1 bulan 17 hari dengan spesifikasi sebagai berikut: uang pesangon 2 x Rp. 1.069.865 x 8 bulan upah = Rp. 17.117.840,00 dan uang penghargaan Rp. 1.069.865,00 x 3 bulan upah = Rp. 3.209.595,00 serta uang penggantian hak $15/100 \times \text{Rp. } 17.117.840,00 = \text{Rp. } 2.567.676,00$. TOTAL: Rp. 22.895.111,00 [Pasal 163 ayat (2) *juncto* Pasal 156 ayat (1), (2), (3), (4) *juncto* Pergub DKI Jakarta Nomor 101 tentang UMP Tahun 2009];

- Hak untuk mendapat pengakuan, jaminan, perlindungan, hak untuk menerima imbalan dan perlakuan yang adil dan layak serta hak untuk tidak diperlakukan secara diskriminatif dirugikan seiring dengan ketentuan Pasal 96 UU 13 Tahun 2003 yang menyebabkan Pemohon tidak dapat melakukan tuntutan pembayaran uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak setelah Pemohon di-PHK yang telah dihitung Pemohon sebesar Rp. 22.895.111,00;
- d. Ada hubungan sebab-akibat antara kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional dengan UU yang dimohonkan pengujian;
- Ketentuan Pasal 96 UU Nomor13 Tahun 2003 tentang kadaluwarsa 2 tahun menyebabkan Pemohon tidak dapat menuntut pembayaran uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak setelah Pemohon di-PHK, akibatnya Pemohon mengalami kerugian sebesar Rp. 22.895.111,00;
 - Bahwa hak Pemohon untuk mendapat pengakuan, jaminan, perlindungan, hak untuk menerima imbalan dan perlakuan yang adil dan layak serta hak untuk tidak diperlakukan secara diskriminatif dirugikan seiring kerugian Pemohon dalam bentuk hak normatif uang pesangon, uang penghargaan, uang penggantian hak setelah di-PHK sebesar Rp. 22.895.111,00 sebagai akibat yang ditimbulkan oleh berlakunya Pasal 96 UU Nomor13 Tahun 2003 yang dimohonkan pengujian.
- e. Ada kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan, maka kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang didalilkan oleh Pemohon tidak akan atau tidak lagi terjadi;
- Bahwa UU Nomor2 Tahun 2004 menentukan sengketa hubungan industrial mengenai perselisihan PHK dan perselisihan hak dapat diselesaikan di luar dan di dalam Pengadilan Hubungan Industrial;
 - Bahwa Pemohon telah menempuh penyelesaian di luar Pengadilan Hubungan Industrial namun gagal dan untuk selanjutnya Pemohon belum melakukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial sehingga apabila Mahkamah mengabulkan permohonan Pemohon ada kemungkinan kerugian hak dan/atau

kewenangan konstitusional yang didalilkan oleh Pemohon tidak akan atau tidak lagi terjadi ketika Pemohon mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat;

3. Berdasarkan konstruksi uraian tentang kedudukan hukum Pemohon tersebut di atas maka Pemohon memiliki kepentingan serta memiliki kualifikasi kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan pengujian Pasal 96 UU Nomor 13 Tahun 2003 terhadap UUD 1945, sesuai syarat-syarat kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang terdapat dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi.

II. KETERANGAN PEMERINTAH, DPR, DAN APINDO

A. Keterangan Pemerintah

1. Bahwa keterangan Pemerintah yang menyatakan, “permohonan Pemohon kabur” merupakan keterangan yang diberikan tanpa membaca dan memperhatikan secara utuh kerugian-kerugian yang dialami dan diuraikan dalam permohonan Pemohon terkait keberlakuan pasal yang dimohonkan pengujian yang mengandung unsur kadaluwarsa selama 2 tahun, unsur kerugian, unsur hak dan/atau kewenangan yang diberikan oleh konstitusi yang sama pula terdapat dalam kasus sebagaimana Putusan Kasasi MA RI Nomor 183 K/Pdt.Sus/2012;
2. Bahwa penjelasan Pemerintah yang menyatakan, “adanya ketentuan Pasal 96 UU Nomor 13 Tahun 2003 dimaksudkan untuk memberikan suatu kepastian hukum”, menurut Pemohon, keterangan Pemerintah tersebut menjadi suatu bukti yang sangat jelas dan terang benderang bahwa ketentuan Pasal 96 yang dibentuk oleh Pemerintah bersama DPR sebagai pembentuk UU hanya mengejar kepastian hukum dan mengabaikan keadilan serta pengakuan, jaminan, dan perlindungan yang diamanatkan Konstitusi UUD 1945. Selain dari itu penjelasan Pemerintah menjadi jelas pula bahwa materi muatan ketentuan Pasal 96 yang dimohonkan pengujian ini tidak mencerminkan asas

pengayoman dan asas keadilan sebagaimana asas-asas yang terdapat dalam Pasal 6 UU Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;

3. Bahwa penjelasan Pemerintah terhadap Pasal 96 yang dimohonkan pengujian dengan mengutip ketentuan Pasal 1946, 1968, 1969, dan 1971 KUHPer, menurut Pemohon, pasal-pasal tersebut yang dimaksud oleh Pemerintah memuat ketentuan daluarsa terhadap upah dan/atau jasa dan/atau honorarium “yang timbul pada saat berlangsungnya hubungan kerja yang lahir dari suatu perikatan di mana perikatan tersebut melahirkan hak dan kewajiban secara timbal balik di antara para pihak” atau dengan kata lain, pasal-pasal tersebut di atas yang dimaksudkan oleh Pemerintah dalam penjelasannya adalah pasal-pasal yang memuat daluarsa tentang perbuatan-perbuatan yang murni tergolong prestasi dan wanprestasi. Sedangkan tuntutan Pemohon atas pembayaran uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak setelah di-PHK atau setelah berakhirnya hubungan kerja merupakan ketentuan Undang-Undang yang diatur di dalam Pasal 156 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4) UU Nomor 13 Tahun 2003 yang mewajibkan majikan/pengusaha/perusahaan untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak dalam hal melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di mana pelanggaran terhadap ketentuan ini tergolong perbuatan melawan hukum. Dan untuk Perjanjian Kerja Waktu Tak Tentu (PKWTT) pada umumnya terhadap ketentuan Pasal 156 tersebut menjadi keharusan untuk menyesuaikan berdasarkan ketentuan Pasal 1320 KUHPer tentang syarat-syarat sahnya suatu perjanjian. Oleh karena itu keterangan/penjelasan Pemerintah dapat dinyatakan kabur dan/atau tidak ada hubungannya dengan permohonan Pemohon dan layak untuk dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);
4. Bahwa Pemerintah dalam keterangannya yang diberikan di depan persidangan Mahkamah tidak terdapat alasan-alasan yang kuat yang menyangkal hal-hal yang didalilkan Pemohon mengenai ketiadaan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang tidak adil, perlakuan yang tidak sama, tidak mendapat imbalan dan

perlakuan yang adil serta perlakuan diskriminatif yang dialami Pemohon atas berlakunya ketentuan Pasal 96 yang dimohonkan pengujian. Dengan demikian Pemerintah mengakui dan menerima hal-hal yang didalilkan oleh Pemohon atas keberlakuan Pasal 96 yang dimohonkan pengujian. Oleh karena itu layak untuk dinyatakan ketentuan Pasal 96 UU Nomor 13 Tahun 2003 bertentangan dengan UUD 1945.

B. Keterangan Dewan Perwakilan Rakyat

1. DPR dalam keterangannya menyatakan bahwa pembentukan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu upaya negara dalam mewujudkan tujuan nasional Indonesia sebagaimana tercantum di dalam Pembukaan UUD 1945. Menurut Pemohon, DPR tidak dapat menjelaskan tujuan nasional yang dimaksudnya. Namun demikian, di dalam Pembukaan UUD 1945 alinea ke-4 dapat kita temui tujuan nasional yang menekankan pada 3 aspek yaitu aspek kesejahteraan, adil, dan makmur;

Kamus Besar Bahasa Indonesia memberikan definisi sebagai berikut: **Sejahtera** yaitu aman sentosa atau terlepas dari segala macam gangguan, **adil** yaitu sama berat; tidak berat sebelah; tidak memihak, dan **makmur** yaitu banyak hasil; serba kecukupan; tidak kekurangan;

Apabila ketentuan Pasal 96 yang dimohonkan pengujian dihubungkan dengan terminologi kata adil dan makmur yang tertuang di dalam Pembukaan UUD 1945, terjadi kontra atau disharmonisasi Pasal 96 UU 13 Tahun 2003 terhadap Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Dengan demikian tujuan nasional yang dimaksudkan oleh DPR di dalam penjelasannya mengandung makna secara tidak langsung DPR mengakui bahwa ketentuan Pasal 96 bertentangan dengan UUD 1945. Dalam keadaan yang sudah sangat jelas terjadi disharmonisasi UU terhadap UUD 1945 merupakan kewenangan Mahkamah Konstitusi untuk memeriksa dan memutus perkara yang dimohonkan pengujian;

2. Bahwa DPR di dalam keterangannya menyatakan bahwa Pasal 1 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, pengertian telah memberi definisi upah yaitu hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai

imbangan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan. Selain itu, DPR di dalam keterangannya menyatakan bahwa sebagai perbandingan perlu juga melihat ketentuan Pasal 1946, 1968, 1969 KUHPer. Menurut Pemohon, pasal-pasal tersebut yang dimaksud oleh DPR memuat ketentuan daluarsa terhadap upah dan/atau jasa dan/atau honorarium “yang timbul pada saat berlangsungnya hubungan kerja yang lahir dari suatu perikatan di mana perikatan tersebut melahirkan hak dan kewajiban secara timbal balik di antara para pihak” atau dengan kata lain pasal-pasal tersebut di atas yang dimaksudkan oleh DPR dalam penjelasannya adalah pasal-pasal yang memuat daluarsa tentang perbuatan-perbuatan yang murni tergolong prestasi dan wanprestasi. Sedangkan tuntutan Pemohon atas pembayaran uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak setelah di-PHK atau setelah berakhirnya hubungan kerja merupakan ketentuan undang-undang yang diatur di dalam Pasal 156 ayat (1), (2), (3), (4) UU Nomor 13 Tahun 2003 yang mewajibkan majikan/pengusaha/perusahaan untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak dalam hal melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) di mana pengingkaran terhadap ketentuan ini tergolong perbuatan melawan hukum. Dan untuk perjanjian kerja waktu tak tentu (PKWTT) pada umumnya menjadi suatu keharusan untuk menyesuaikan dengan ketentuan Pasal 156 UU 13 Tahun 2003 berdasarkan ketentuan Pasal 1320 KUHPer tentang syarat-syarat sahnya suatu perjanjian. Oleh karena itu keterangan/penjelasan DPR dapat dinyatakan tidak ada hubungannya dengan permohonan pemohon atau kabur dan layak untuk dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

3. DPR di dalam keterangannya menyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum, dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah. Menurut Pemohon, keterangan DPR sebagaimana disebutkan di atas apabila dihubungkan dengan Pasal 96 yang

dimohonkan pengujian dengan melihat kedudukan pekerja/buruh yang lemah dan berada di bawah pengusaha/perusahaan, dapat dimaknai bahwa dalam keadaan demikian sebagaimana keterangan DPR, Konstitusi UUD1945 boleh dilanggar. Tentu saja hal ini merupakan suatu pelecehan terhadap UUD 1945. Kalau sudah demikian di manakah supremasi hukum itu? Di samping itu juga hukum bukan lagi menjadi panglima melainkan kepentingan menggeser hukum dan menjadi panglima. Dalam keadaan ini Pemohon menyerahkan sepenuhnya kepada Mahkamah untuk menilai apakah konstitusi perlu dipertahankan dan ditegakan atau dibiarkan dilecehkan;

4. Penjelasan DPR bahwa ketentuan norma yang mengatur kadaluwarsa menurut DPR adalah merupakan suatu norma yang sudah lazim untuk menciptakan adanya kepastian hukum bagi pelaksanaan hak dan kewajiban seseorang. Menurut Pemohon, keterangan DPR tersebut menjadi suatu bukti yang sangat jelas dan terang benderang bahwa ketentuan/norma yang dibentuk oleh DPR bersama Pemerintah sebagai pembentuk UU hanya mengejar kepastian hukum dan mengabaikan keadilan serta pengakuan, jaminan, dan perlindungan yang diamanatkan konstitusi UUD 1945. Selain dari itu penjelasan DPR menjadi jelas pula bahwa materi muatan ketentuan Pasal 96 yang dimohonkan pengujian ini tidak mencerminkan asas pengayoman dan asas keadilan sebagaimana asas-asas yang terdapat dalam Pasal 6 UU Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;
5. Keterangan DPR yang mana di dalam penjelasannya mengambil contoh Pasal 55 UU Nomor 5 Tahun 1986 tentang PTUN yang menyebutkan gugatan dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 90 hari terhitung sejak saat diterimanya. Menurut Pemohon, contoh tersebut di atas tidak dapat dihubungkan dan dipersamakan dengan ketentuan Pasal 156 UU 13 Tahun 2003 yang mengatur pembayaran uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak setelah Pemohon di-PHK yang hapus dengan keberlakuan Pasal 96 yang dimohonkan pengujian oleh karena ketentuan Pasal 156 merupakan hak dalam bentuk uang yang berkaitan langsung dengan

kehidupan dan penghidupan Pemohon dalam mencukupi kebutuhan sehari-hari yang asasi seperti makanan, minuman, pakaian, dan tempat tinggal. Oleh karena itu penjelasan DPR dalam keterangannya di depan sidang Mahkamah dinyatakan kabur dan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).

C. Keterangan APINDO

Terkait keterangan APINDO. Menurut Pemohon, keterangan APINDO tersebut merupakan keterangan yang sangat subjektif yaitu hanya melihat dari kaca mata kepentingan Pengusaha/Perusahaan yang memiliki *power* dalam hal finansial dan tidak disertai/tidak terdapat alasan-alasan yang dapat menyangkal hak dan/atau kewenangan konsitusional Pemohon yang hilang atau dirugikan dengan keberlakuan Pasal 96 yang dimohonkan pengujian. Oleh karena itu, untuk menjunjung tinggi dengan menegakan, melindungi, memajukan, dan memenuhi hak asasi manusia yang tertuang dalam UUD 1945, Pemohon memohon kepada yang Mulia para Majelis Hakim Mahkamah untuk menilai keterangan APINDO;

Dari seluruh uraian kesimpulan tersebut di atas, pokok kesimpulan Pemohon sebagai berikut:

1. Ketentuan Pasal 96 UU Nomor 13 Tahun 2003 yang dimohonkan pengujian mengandung pelecehan, inkonsistensi, dan disharmonisasi terhadap ketentuan UUD 1945 khususnya ketentuan Pasal 28D ayat (1), ayat (2), dan Pasal 28I ayat (2), yang memuat hak-hak konsitusional Pemohon dan karenanya layak untuk dinyatakan ketentuan Pasal 96 UU 13 Tahun 2003 bertentangan dengan UUD 1945;
2. Keterangan Pemerintah, Dewan Perwakilan Rakyat, dan APINDO sebagaimana diuraikan tersebut di atas tidak terdapat hubungan dengan dalil-dalil Pemohon mengenai ketentuan Pasal 96 yang dimohonkan pengujian atau dapat dinyatakan kabur dan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).

Berdasarkan seluruh uraian kesimpulan tersebut di atas mohon kepada Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi untuk menerima dan mengabulkan permohonan Pemohon seluruhnya serta berkenan mengeluarkan putusan sebagai berikut:

1. Menerima dan mengabulkan permohonan pengujian Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Menyatakan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945;
3. Menyatakan Pasal 96 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat dengan segala akibat hukumnya*;
4. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.

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

[2.7] Menimbang bahwa untuk mempersingkat uraian dalam putusan ini, segala sesuatu yang terjadi di persidangan ditunjuk dalam berita acara persidangan, dan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dengan putusan ini;

3. PERTIMBANGAN HUKUM

[3.1] Menimbang bahwa maksud dan tujuan permohonan Pemohon adalah menguji konstitusionalitas Pasal 96 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 Ketenagakerjaan) yang menyatakan,

“Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.”

terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945) khususnya pasal-pasal sebagai berikut:

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.*”

Pasal 28I ayat (2) : “*Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu.*”

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

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

Terhadap kedua hal tersebut, Mahkamah berpendapat sebagai berikut:

Kewenangan Mahkamah

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

[3.4] Menimbang bahwa permohonan *a quo* adalah mengenai pengujian Undang-Undang *in casu* UU Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945, sehingga 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 bertindak sebagai Pemohon dalam pengujian suatu Undang-Undang terhadap UUD 1945 adalah mereka yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian, yaitu:

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

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

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

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

- a. adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
- b. hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut oleh pemohon dianggap dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;
- c. kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut harus bersifat spesifik dan aktual atau setidaknya-tidaknya potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;

- d. adanya hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian dimaksud dengan berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;
- e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan, maka kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional seperti yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi;

[3.7] Menimbang bahwa Pemohon adalah warga negara Republik Indonesia berdasarkan bukti Kartu Tanda Penduduk (**bukti P-3**) serta bekerja pada PT Sandhy Putra Makmur (PT. SPM) sebagai SATPAM dan telah di-PHK sejak tanggal 2 Juli 2009 berdasarkan Surat Keterangan berakhirnya hubungan kerja Nomor 760/SEKR/01/SPM-02/VII/2009 bertanggal 2 Juli 2009 (**bukti P-4**) yang isinya menyatakan Pemohon adalah karyawan PT SPM yang bekerja sejak tanggal 15 Mei 2002 sampai dengan tanggal 30 Juni 2009. Atas PHK dimaksud, pihak PT SPM tidak/belum membayarkan kepada Pemohon uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 163 ayat (2) *juncto* Pasal 156 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) UU Ketenagakerjaan mengenai kewajiban Pengusaha/Perusahaan membayar uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak dalam hal terjadi PHK;

Setelah berjalan 3 (tiga) tahun di-PHK, 2 Juli 2009 sampai dengan 11 Juni 2012, Pemohon, secara kronologis, mengalami hal-hal sebagai berikut: Pemohon baru mengajukan tuntutan pembayaran uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak yang dimulai dari perundingan bipartit dengan pihak PT SPM pada 11 Juni 2012, dilanjutkan dengan mediasi di Kantor Suku Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Jakarta Selatan, dan akan memasuki gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), namun dengan adanya ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan *a quo*, mengakibatkan Pemohon tidak dapat melakukan tuntutan mengenai uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 163 ayat (2) *juncto* Pasal 156 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) UU Ketenagakerjaan *a quo*. Oleh karenanya, Pemohon sedang maupun akan mengalami/merasakan secara langsung dampak kerugian yang diakibatkan ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan *a quo*;

Bahwa di samping kerugian tersebut di atas, Pasal 96 UU Ketenagakerjaan mencerminkan diskriminasi dan perlakuan yang tidak adil terhadap Pemohon yaitu menerima upah/gaji (**bukti P-8**) dari PT SPM di bawah

standar upah minimum yang ditetapkan Gubernur Provinsi DKI Jakarta berdasarkan ketentuan Pasal 89 ayat (3) UU Ketenagakerjaan bahwa upah minimum ditetapkan oleh Gubernur, maupun ketentuan Pasal 90 UU Ketenagakerjaan yang melarang pengusaha/perusahaan membayar upah lebih rendah dari UMP yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan dan Pasal 91 UU Ketenagakerjaan yang mengatur kesepakatan antara perusahaan dengan pekerja mengenai upah tidak boleh lebih rendah dari UMP yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Dalam hal kesepakatan mengenai upah lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum dan perusahaan wajib membayar upah/gaji pekerja menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adanya Pasal 96 UU Ketenagakerjaan, menguntungkan PT SPM karena lepas dari kewajiban membayar kekurangan upah/gaji yang seharusnya dibayarkan kepada Pemohon berdasarkan ketentuan standar UMP DKI Jakarta. Di lain pihak, Pemohon, setelah di-PHK, tidak dapat menuntut. Oleh karenanya, Pemohon harus menerima dampak kerugian atas diskriminasi dan perlakuan yang tidak adil dari Pasal 96 UU Ketenagakerjaan *a quo*;

Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU MK dan syarat-syarat kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional sebagaimana diuraikan di atas, menurut Mahkamah, Pemohon memiliki hak konstitusional yang diberikan oleh UUD 1945 yang oleh Pemohon dianggap dirugikan oleh berlakunya UU Ketenagakerjaan yang dimohonkan pengujian. Kerugian hak konstitusional tersebut bersifat spesifik dan aktual yang terdapat hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian dimaksud dengan berlakunya UU Ketenagakerjaan yang dimohonkan pengujian, sehingga terdapat kemungkinan dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian hak konstitusional seperti yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi. Oleh karenanya, menurut Mahkamah, Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan *a quo*;

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

Pokok Permohonan

[3.9] Menimbang bahwa dalam permohonan *a quo*, Pemohon pada pokoknya mendalilkan bahwa Pasal 96 UU Ketenagakerjaan mengakibatkan Pemohon tidak dapat melakukan tuntutan mengenai uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 163 ayat (2) *juncto* Pasal 156 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) UU Ketenagakerjaan. Pasal 96 UU Ketenagakerjaan juga mendiskriminasi dan memperlakukan Pemohon secara tidak adil yaitu Pemohon menerima upah/gaji dari PT SPM di bawah UMP yang ditetapkan oleh Gubernur Provinsi DKI Jakarta. Pasal 96 UU Ketenagakerjaan menguntungkan PT SPM karena lepas dari kewajiban membayar kekurangan upah/gaji yang dibayarkan kepada Pemohon. Di lain pihak, Pemohon, setelah di-PHK, tidak dapat menuntut karena adanya Pasal 96 UU Ketenagakerjaan;

Oleh karenanya, dalam petitum, Pemohon pada pokoknya memohon Mahkamah untuk:

1. Menyatakan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat dengan segala akibat hukumnya;
2. Apabila Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi berpendapat dan menganggap Pasal 96 UU Ketenagakerjaan tetap mempunyai kekuatan hukum mengikat dan berlaku, mohon agar Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi dapat memberikan **tafsir konstitusional** terhadap norma yang terkandung di dalamnya demi mencegah dampak kerugian yang sedang dan akan dialami Pemohon;

Atau:

Apabila Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi berpendapat lain, mohon kiranya menjatuhkan putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Pendapat Mahkamah

[3.10] Menimbang, setelah Mahkamah memeriksa dengan saksama permohonan Pemohon, keterangan Pemerintah, keterangan DPR, keterangan Pihak Terkait Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), keterangan saksi dan ahli yang diajukan oleh Pemohon, dan bukti-bukti surat/tulisan yang diajukan oleh

Pemohon, serta Kesimpulan Pemohon dan Kesimpulan Pemerintah, sebagaimana selengkapnya termuat pada bagian Duduk Perkara, Mahkamah berpendapat sebagai berikut:

[3.10.1] Bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan [vide Pasal 27 ayat (2) UUD 1945]. Pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tersebut akan terpenuhi apabila mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja [vide Pasal 28D ayat (2) UUD 1945];

Bahwa konsiderans (Menimbang) huruf d UU Ketenagakerjaan menyatakan, “... *perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha*”;

[3.10.2] Bahwa Pemohon pada pokoknya menganggap Pasal 96 UU Ketenagakerjaan telah menghalang-halangi hak konstitusionalnya untuk melakukan tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja karena adanya ketentuan kadaluwarsa yaitu penuntutan tersebut tidak dapat dilakukan setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak;

[3.10.3] Bahwa hubungan ketenagakerjaan bukan semata-mata merupakan hubungan keperdataan karena hubungan tersebut telah menyangkut kepentingan yang lebih luas (ribuan buruh) artinya kepentingan publik, bahkan kepentingan negara, sehingga terdapat perbedaan yang tipis antara kepentingan privat dan kepentingan publik yang mengharuskan adanya pengaturan dan perlindungan secara adil oleh negara;

Bahwa ketentuan kadaluwarsa adalah terkait dengan penggunaan hak untuk menggunakan upaya hukum dan kehilangan hak untuk menggunakan upaya hukum;

Bahwa contoh kadaluwarsa penggunaan hak untuk menggunakan upaya hukum adalah adanya ketentuan mengenai batas waktu pengajuan upaya hukum biasa maupun upaya hukum luar biasa dalam suatu proses pengadilan yang biasanya dihitung sejak pemberitahuan amar putusan. Adapun kepastian

hukum terkait kedaluwarsa dalam proses peradilan adalah untuk mengetahui kepastian atau kejelasan dari pelaksanaan amar putusan, atau di sisi lain, bagi kepentingan para pihak yang berperkara, kedaluwarsa merupakan kesempatan untuk melakukan atau tidak melakukan upaya hukum lanjutan;

Bahwa contoh kedaluwarsa kehilangan hak untuk menggunakan upaya hukum, misalnya, dalam hukum waris, kepemilikan hak waris hanya dapat dilepaskan apabila ada pernyataan positif dari si pemilik hak untuk melepaskan haknya. Artinya, sejak dilakukannya pernyataan pelepasan hak tersebut, maka sejak saat itu seseorang tidak memiliki upaya hukum untuk menuntut haknya. Hal yang sama juga berlaku kepada hak milik terhadap benda. Di sinilah letak kepastian hukumnya, bahwa selama tidak ada pernyataan pelepasan hak maka hak kepemilikan itu tetap melekat kepada yang bersangkutan dan negara berkewajiban untuk melindungi hak tersebut;

Bahwa hak Pemohon untuk menuntut pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja adalah hak yang timbul karena Pemohon telah melakukan pengorbanan berupa adanya *prestatie* kerja sehingga hubungan antara hak tersebut dengan Pemohon adalah sebagai pemilik hak. Sama halnya perlakuannya dengan hak kepemilikan terhadap benda yang dalam perkara *a quo*, hak kebendaan tersebut berwujud pekerjaan yang sudah dilakukan sehingga memerlukan adanya perlindungan terhadap hak tersebut selama si pemilik hak tidak menyatakan melepaskan haknya tersebut;

Bahwa upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja merupakan hak buruh yang harus dilindungi sepanjang buruh tidak melakukan perbuatan yang merugikan pemberi kerja. Oleh sebab itu upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja tidak dapat hapus karena adanya lewat waktu tertentu. Oleh karena apa yang telah diberikan oleh buruh sebagai *prestatie* harus diimbangi dengan upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja sebagai *tegen prestatie*. Upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja adalah merupakan hak milik pribadi dan tidak boleh diambil alih secara sewenang-wenang oleh siapapun, baik oleh perseorangan maupun melalui ketentuan peraturan perundang-undangan. Oleh karenanya, menurut Mahkamah, Pasal 96 UU Ketenagakerjaan terbukti bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945;

[3.11] Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan hukum di atas, Mahkamah berpendapat, permohonan Pemohon beralasan menurut hukum untuk seluruhnya.

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 mempunyai kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan *a quo*;
- [4.3]** Pokok permohonan Pemohon beralasan menurut hukum untuk seluruhnya;

Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5226), serta Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5076).

5. AMAR PUTUSAN

Mengadili,

Menyatakan:

1. Mengabulkan permohonan Pemohon untuk seluruhnya;
 - 1.1. Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

- 1.2. Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;
2. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.

Demikian diputuskan dalam Rapat Permusyawaratan Hakim oleh sembilan Hakim Konstitusi yaitu Moh. Mahfud MD., selaku Ketua merangkap Anggota, Achmad Sodiki, Harjono, Ahmad Fadlil Sumadi, M. Akil Mochtar, Hamdan Zoelva, Muhammad Alim, Maria Farida Indrati, dan Anwar Usman, masing-masing sebagai Anggota, pada hari **Selasa**, tanggal **dua puluh enam**, bulan **Maret**, tahun **dua ribu tiga belas**, yang diucapkan dalam sidang pleno Mahkamah Konstitusi terbuka untuk umum pada hari **Kamis**, tanggal **sembilan belas**, bulan **September**, tahun **dua ribu tiga belas**, selesai diucapkan **pukul 11.17 WIB**, oleh sembilan Hakim Konstitusi yaitu M. Akil Mochtar, selaku Ketua merangkap Anggota, Hamdan Zoelva, Harjono, Ahmad Fadlil Sumadi, Muhammad Alim, Arief Hidayat, Maria Farida Indrati, Anwar Usman, dan Patrialis Akbar, masing-masing sebagai Anggota, dengan didampingi oleh Wiwik Budi Wasito sebagai Panitera Pengganti, serta dihadiri oleh Pemohon, Pemerintah atau yang mewakili, dan Dewan Perwakilan Rakyat atau yang mewakili. Terhadap putusan Mahkamah ini, terdapat seorang Hakim Konstitusi yang memiliki pendapat berbeda (*dissenting opinion*).

KETUA,

ttd.

M. Akil Mochtar

ANGGOTA-ANGGOTA,

ttd.

Hamdan Zoelva

ttd.

Harjono

ttd.

Ahmad Fadlil Sumadi

ttd.

Muhammad Alim

ttd.

Arief Hidayat

ttd.

Maria Farida Indrati

ttd.

Anwar Usman

ttd.

Patrialis Akbar

6. PENDAPAT BERBEDA (*DISSENTING OPINION*)

Terhadap Putusan Mahkamah ini, Hakim Konstitusi Hamdan Zoelva memiliki pendapat berbeda (*dissenting opinion*), sebagai berikut:

Pokok permohonan Pemohon dalam permohonan *a quo* adalah hilangnya hak Pemohon untuk menuntut pembayaran uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 163 ayat (2) *juncto* Pasal 156 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) UU Ketenagakerjaan, karena adanya ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan yang membatasi hak untuk menuntut pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja sampai dengan 2 (dua) tahun setelah timbulnya hak;

Menurut saya, pembatasan hak untuk menuntut karena lewatnya waktu (kedaluwarsa) adalah lazim dalam sistem hukum Indonesia baik dalam sistem hukum perdata maupun dalam sistem hukum pidana Indonesia. Dalam hukum perdata, misalnya diatur dalam Pasal 1967 sampai dengan Pasal 1977 KUH Perdata, khusus mengenai perburuhan diatur dalam Pasal 1968, Pasal 1969, dan Pasal 1971 KUH Perdata, yaitu batas kedaluwarsa untuk menuntut hak upah bagi buruh atau pekerja atau tukang. Dalam hukum pidana, misalnya yang diatur dalam Pasal 78 ayat (1) angka ke-1, angka ke-2, angka ke-3 dan angka ke-4, serta ayat (2) KUH Pidana, yaitu batas kedaluwarsa untuk menuntut pidana. Sampai batas kapan masa kedaluwarsa untuk mengajukan tuntutan, hal itu adalah kewenangan konstitusional pembentuk undang-undang untuk

menentukannya, sepanjang tidak melampaui wewenang serta tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip konstitusi. Penentuan masa kedaluwarsa sangat diperlukan untuk memberikan jaminan kepastian hukum baik bagi yang menuntut haknya maupun pihak yang akan dituntut memenuhi kewajibannya. Menurut saya, hukum ketenagakerjaan tidak saja melindungi pekerja, tetapi juga melindungi baik pihak pengusaha maupun melindungi kepentingan keberlanjutan dunia usaha itu sendiri. Pengusaha dan dunia usaha adalah tempat bagi pekerja/buruh untuk bekerja mencari nafkah bagi kelangsungan hidupnya. Terganggunya pertumbuhan dan perkembangan dunia usaha atau matinya usaha juga akan mempengaruhi kondisi kehidupan pekerja atau buruh yang bekerja pada perusahaan. Jangka waktu 2 (dua) tahun sebagaimana ditentukan dalam Pasal 96 UU Ketenagakerjaan adalah jangka waktu yang wajar bahkan lebih dari cukup bagi pekerja/buruh untuk mengambil keputusan untuk menuntut pengusaha memenuhi pembayaran hak-haknya sebagai pekerja/buruh. Tidak adanya masa kedaluwarsa dalam mengajukan tuntutan khususnya dalam hubungan kerja mengakibatkan hilangnya kepastian hukum bagi pengusaha sampai kapan akan menghadapi tuntutan hak dari pekerjanya yang juga dapat mengganggu kelangsungan usahanya. Tentu, tidak akan mengganggu jalannya perusahaan kalau hanya untuk satu dua kasus saja, tetapi jika menyangkut ribuan kasus, ketidakpastian adanya tuntutan hak pekerja/buruh pasti akan mengganggu jalannya perusahaan. Dengan tidak berlakunya Pasal 96 UU Ketenagakerjaan berdasarkan putusan Mahkamah dalam perkara *a quo*, akan menimbulkan ketidakpastian hukum yang justru tidak sesuai dengan prinsip-prinsip yang diamanatkan oleh konstitusi yang menghendaki adanya kepastian hukum;

Pada sisi lain, saya pun dapat memahami ketidakadilan yang dialami Pemohon dalam kasus yang dihadapinya, yang disebabkan oleh keengganan pengusaha untuk memenuhi hak-hak Pemohon atas segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja dengan pengusaha dengan alasan lewatnya waktu untuk menuntut (kedaluwarsa). Dalam kasus yang dihadapi Pemohon, nampak jelas bahwa pengusaha memang tidak memiliki itikad baik untuk membayar hak-hak pekerja termasuk hak yang timbul terkait dengan pemutusan hubungan kerja, karena posisi Pemohon diambangkan oleh Pengusaha sampai batas waktu lebih dari dua tahun. Menurut saya, untuk memberikan kepastian hukum

yang adil, seharusnya Mahkamah tidak menyatakan ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan karenanya tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara keseluruhan karena hal itu akan menimbulkan ketidakpastian hukum baru dalam hukum ketenagakerjaan, sehingga tidak menyelesaikan masalah. Seharusnya untuk memberikan keadilan dalam kasus seperti yang dihadapi Pemohon, Mahkamah hanya mengabulkan permohonan Pemohon dengan menentukan syarat keberlakuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan, yaitu **bertentangan dengan konstitusi sepanjang tidak dikecualikan bagi pengusaha yang tidak membayar seluruh hak pekerjaanya karena itikad buruk**. Dengan adanya persyaratan yang demikian, bagi pekerja yang mengajukan tuntutan hak setelah lewatnya masa kedaluwarsa 2 (dua) tahun tetap dibenarkan untuk menuntut sepanjang dibuktikan lewatnya waktu tersebut karena adanya itikad buruk dari pengusaha yang sengaja mengundur-undur waktu dan enggan membayar hak-hak pekerjaanya.

PANITERA PENGGANTI,

ttd.

Wiwik Budi Wasito